

**Plan de capacitación y seguimiento laboral para el Programa EMPLEATE Inclusivo,
que oferta servicios de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.**

Proyecto de graduación presentado en la División de Educación Básica

Centro de Investigación y Docencia en Educación

Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Educación Especial con énfasis en Integración

América Chaves Solano

Carol Natalia Rivera Murillo

María Ana Villalobos Zamora

Noviembre, 2015

**Plan de capacitación y seguimiento laboral para el Programa EMPLEATE Inclusivo,
que oferta servicios de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.**

América Chaves Solano

Carol Natalia Rivera Murillo

María Ana Villalobos Zamora

APROBADO POR:

TUTORA



M.Sc. Marjon Belderbos

LECTOR



Dr. Rodolfo Meño Soto

LECTOR



Dr. Rafael Espinoza Pizarro

REPRESENTANTE DECANATO



M.Sc. Sandra Ovaes Barquero

REPRESENTANTE



DIVISIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

M.Sc. Cecilia Dobles Trejos

Agradecimiento

Dios Nuestra Compañía y guía en esta Travesía

A nuestros Padres, familiares y personas cercanas por el apoyo y aconsejo durante este período.

Agradecemos la confianza, dedicación, apoyo, consejo y guía a nuestros profesores participantes de este proceso; infinitas gracias por haber compartido su experiencia y aprendizaje.

A todas esas personas, que independientemente participaron y nos abrieron las puertas para ejecutar este proyecto.

“Cuando bebas agua, recuerda la fuente” (Proverbio Chino)

Resumen

Chaves, A., Rivera, C.N., Villalobos, M.A. *Plan de capacitación y seguimiento laboral para el programa EMPLEATE inclusivo, que oferta servicios de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.* El presente proyecto final de graduación con el eje primordial de apoyo a la inserción laboral de personas en condición de discapacidad tiene como objetivo la contribución educativa a la misma; se realizó a partir de la ejecución para la mejora de un planteamiento, de la Iniciativa EMPLEATE Inclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS), respecto a procesos de capacitación, intermediación e inserción laboral. La importancia radica en el aporte social y educativo para un cambio cultural en beneficio de la situación de empleo de la población en condición de discapacidad desde un enfoque de derechos humanos. Entre los principales resultados se conoce una realidad de desigualdad donde la equiparación de oportunidades se hace necesaria, debiendo trabajarse primeramente en el sector educación, sociedad, cultura y política en general; siendo ineludible mejores oportunidades de formación integral para las personas en condición de discapacidad. Se encuentra que el Programa EMPLEATE y su Iniciativa Inclusiva, son estrategias importantes que merecen plasmarse sobre bases más sólidas para llevar a cabo sus objetivos con miras a resultados cualitativos y transformadores de la realidad. Dentro de la experiencia de este proyecto final de graduación en el MTSS, no se logró desarrollar parte de los objetivos planteados, ante lo cual se propone la necesidad de mejora del Programa e Iniciativa mencionados, para el avance nacional en relación a la inserción laboral. Se espera que con los resultados de la investigación presentados anteriormente (poco apoyo por parte del MTSS en los procesos de inserción laboral, metas cuantitativas, recarga de trabajo para la funcionaria del MTSS, necesidad de capacitación y otras señaladas en líneas preliminares) y en función del cumplimiento del objetivo propositivo de la misma, se pueda implementar la Guía de Capacitación y Seguimiento Laboral elaborada por las investigadoras; y con ello, construir una nueva realidad y contribuir al acercamiento hacia el modelo social de derechos humanos para la equidad y la inclusión social, atendiendo a la diversidad y a la integridad del ser humano.

Palabras claves. Inserción, capacitación, intermediación, equiparación.

Tabla de Contenido

Capítulo I

| | |
|---|----|
| Introducción | 1 |
| Presentación | 1 |
| Justificación | 3 |
| Descripción de la situación problema y enunciación del reto asumido | 10 |
| Antecedentes | 13 |
| Objetivos | 26 |

Capítulo II

| | |
|--|----|
| Marco Teórico | 28 |
| Perspectiva de la Discapacidad | 28 |
| Perspectiva Histórica de la Discapacidad | 29 |
| Paradigma de los Derechos Humanos | 32 |
| Movimiento de Vida Independiente | 33 |
| Inclusión Social | 34 |
| Empleo para personas en condición de discapacidad | 37 |
| Empleo con Apoyo | 38 |
| Responsabilidad Social Empresarial | 44 |
| Formación Laboral para personas con discapacidad | 45 |
| Formación para el Trabajo | 45 |
| Formación en el Trabajo | 47 |
| Calidad de Vida y Empleo | 47 |
| Marco Legal Laboral que respalda a las Personas en Condición de Discapacidad | 49 |
| Estrategias Nacionales de Inclusión Laboral | 54 |

Capítulo III

| | |
|---|----|
| Marco Metodológico | 58 |
| Enfoque cualitativo y Tipo de Estudio: Investigación-acción | 58 |
| Participantes del proyecto | 61 |
| Categorías de análisis y reflexión | 64 |

| | |
|--|-----|
| Etapas del proyecto y sus estrategias de acción | 66 |
| Consideraciones éticas | 78 |
| Técnicas e Instrumentos de recolección de la información | 79 |
| Sistematización, análisis e interpretación de la información | 85 |
| Capítulo IV | |
| Análisis e interpretación de resultados | 87 |
| Personas en Condición de Discapacidad participantes en el Proyecto: una experiencia en dos momentos | 87 |
| Primera Etapa: Análisis Contextual del Programa EMPLEATE Inclusivo | 93 |
| Segunda Etapa: Realización del Segundo Curso de Gestión Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | 116 |
| Tercera Etapa: Inserción Laboral | 134 |
| Cuarta Etapa y Análisis del proceso construido: Creación de un Plan de Capacitación y Seguimiento en Inserción Laboral de personas en condición de discapacidad para el Programa EMPLEATE Inclusivo. | 137 |
| Capítulo V | |
| Conclusiones, recomendaciones y propuesta propositiva | 141 |
| Referencias | 183 |
| Apéndices | |
| Apéndice I. Entrevista a funcionaria: Programa EMPLEATE Inclusivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. | 190 |
| Apéndice II. Entrevista a mediadora: Programa EMPLEATE Inclusivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. | 193 |
| Apéndice III. Sistematizaciones de lo Observado en el Curso I Gestión Laboral para Personas con Discapacidad. | 196 |
| Apéndice IV. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. | 197 |
| Apéndice V. Valoración de las personas con discapacidad (Instrumento N.1 Método Estrella) | 198 |
| Apéndice VI. Perfil de Capacidades de Personas con Discapacidad. | 205 |
| Apéndice VII. Sistematizaciones de lo Observado en el Curso II. Gestión | 209 |

| | |
|---|-----|
| Laboral para Personas con Discapacidad. | |
| Apéndice VIII. Entrevista a Empresas (Instrumento N.2.1 Método Estrella). | 210 |
| Apéndice IX. Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo Disponibles (Instrumento N. 2.2. Método Estrella). | 214 |
| Apéndice X. Sistematización de Puestos de Empleo (Instrumento N. 2.3. Método Estrella). | 222 |
| Apéndice XI. Sistematización de Seguimiento. | 227 |
| Apéndice XII. Entrevista a Jefes Inmediatos. | 228 |
| Apéndice XIII. Entrevista a Compañeros (as) de Trabajo. | 230 |
| Apéndice XIV. Entrevista a personas con discapacidad | 232 |

Índice de Tablas

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 | |
| <i>Características Sociodemográficas de las personas participantes</i> | 89 |
| Tabla 2 | |
| <i>Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del Programa EMPLEATE</i> | 97 |
| Tabla 3 | |
| <i>Resultados de observaciones, primer módulo del curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad</i> | 100 |
| Tabla 4 | |
| <i>Resultados de observaciones, segundo módulo del curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad</i> | 121 |
| Tabla 5 | |
| <i>Intereses profesionales de los y las participantes</i> | 129 |

Índice de Figuras

| | |
|--|-----|
| <i>Figura 1.</i> Representación de los diferentes grupos de participantes del Proyecto Final de Graduación | 63 |
| <i>Figura 2.</i> Síntesis de Objetivos, Etapas y Estrategias de acción elaboradas para el Proyecto Final de Graduación | 67 |
| <i>Figura 3.</i> Estrategias de acción incorporadas en la Etapa I | 69 |
| <i>Figura 4.</i> Estrategias de acción incorporadas en la Etapa II | 71 |
| <i>Figura 5.</i> Estrategias de acción incorporadas en la Etapa III | 74 |
| <i>Figura 6.</i> Valoración general del primer módulo de capacitación en Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad | 114 |
| <i>Figura 7.</i> Entornos en los que se desarrollan los y las participantes | 118 |
| <i>Figura 8.</i> Valoración general del segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad | 131 |

Lista de Abreviaciones

CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

CPJ: Consejo de la Persona Joven

GIZ: Agencia de Cooperación Alemana

JICA: Agencia de Cooperación Internacional de Japón

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

PNUD: Programa Naciones Unidas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

Capítulo I

Introducción

En este capítulo se hace una pequeña presentación sobre el tema planteado para este Proyecto Final de Graduación que se lleva a cabo mediante la Investigación Acción; tomando en cuenta además la justificación donde se destaca a toda costa su importancia social y aportes a la carrera de Educación Especial. Además, se incorporan los antecedentes y los objetivos que corresponden.

El presente Trabajo Final de Graduación se realiza bajo la modalidad de Proyecto, ya que, se ejecutan una serie de actividades y estrategias que permiten la resolución de un problema encontrado, por tanto un aporte desde la educación especial beneficiará a la población con el debido sustento teórico atinente a la formación profesional de las estudiantes investigadoras.

Presentación

El Programa EMPLEATE del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se fundamenta en el aporte a la formación laboral de jóvenes con edades entre los diecisiete y veinticinco años con y sin condición de discapacidad; buscando como objetivo primordial informar, capacitar, orientar y dar apoyo económico a la población que se encuentra en condición de vulnerabilidad como pobreza y riesgo social.

Sin embargo, el Programa EMPLEATE descubre una debilidad en sus procesos ya que no trabaja con población con discapacidad y por lo tanto, no se hace evidente un programa dirigido a la inclusión social; por lo cual, desde esta premisa, años más tarde, surge la iniciativa del proyecto EMPLEATE Inclusivo, el cual tiene como población meta personas en condición de discapacidad con edades entre los diecisiete y treinta y cinco años; así como también cuentan con el objetivo de desarrollar un proceso integral para atender las necesidades que presentan las personas participantes para la inclusión laboral.

Desde el ente rector en materia laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y específicamente desde la iniciativa mencionada (el proyecto EMPLEATE Inclusivo), a partir de febrero del año 2014 se inició un proceso de capacitación y seguimiento

laboral a personas en condición de discapacidad, mismo que cuenta con apoyo económico de la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ); como parte del aporte que pretenden los mismos en función a la prontitud del cumplimiento de los Objetivos del Milenio y su valioso aporte a lo propuesto desde el Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad del MTSS.

A partir de lo mencionado, es importante comentar que este ente rector en materia laboral ofrece incluir laboralmente a personas en condición de discapacidad, siendo este aspecto de interés propio de las investigadoras en lo que respecta al presente Proyecto Final de Graduación, ya que se fundamenta en las habilidades desarrolladas durante la formación académica desde un enfoque de diversidad e inclusión social. A raíz de ello, se formula un proceso de capacitación, inserción y seguimiento laboral en el cual, la inserción laboral de personas con discapacidad es el eje primordial, y de ello se destaca que el tema en mención, surge como un interés urgente para las mismas. Las investigadoras desarrollan el proyecto con el afán de aportar a una apertura de paradigma desde el punto de vista social en cuanto a la inserción laboral; señalando además, que en dicho afán, reside nuestro papel y práctica profesional, nuestro proceso de aprendizaje y mejora continua y también, el surgimiento de nuevos espacios de trabajo para los educadores especiales.

Al considerar la formación e inserción laboral como parte del camino hacia una sociedad inclusiva, las investigadoras destacan la importancia que en los procesos de capacitación e inserción laboral se revise la conceptualización de la discapacidad y el trabajo con personas en esta condición, para eliminar los remanentes de discriminación de paradigmas anteriores. Asimismo, este proceso podrá ser apoyado por profesionales en educación especial con el fin de crear estrategias educativas inclusivas, estando consientes de las cualidades diversas de las personas, tratando además de guiar un proceso a partir de las visiones, expectativas y necesidades de las personas en condición de discapacidad, tomando en cuenta sus habilidades y destrezas.

En este proyecto de trabajo final de graduación, se escogió como espacio educativo el apoyo a la formación e inserción laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) porque este ministerio, con el mencionado proyecto EMPLEATE inclusivo, está

buscando el cómo atender a las personas jóvenes en condición de discapacidad que acuden a sus servicios y entre las cuales el porcentaje de desempleo es mayor, respecto a sus pares que no se encuentran en esta condición. Es así que se realizó en primera instancia un proceso de diagnóstico con el fin de conocer en detalle los métodos desarrollados y las funciones asumidas en el MTSS, respecto a la inserción laboral y su relación con las llamadas “empresas inclusivas”. Asimismo, se indagó sobre los objetivos del Programa EMPLEATE y el surgimiento de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo y la relación entre ambos.

Se indica entonces, que el diagnóstico, conlleva a la detección de una serie de situaciones y preguntas que se desean abordar y trabajar en este proyecto de trabajo final de graduación; considerando que el tema por tratar se enfoca en la capacitación e inserción laboral de personas en condición de discapacidad desde la iniciativa EMPLEATE Inclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, se muestra la justificación que detalla el tema, las motivaciones y las premisas asumidas para el presente Proyecto de Graduación, su importancia y los posibles alcances del mismo, tanto en las actividades formativas de la capacitación e inserción laboral como en el proceso formativo mismo de las investigadoras-docentes del Proyecto.

Justificación

La búsqueda de independencia por parte de las personas en condición de discapacidad ha sido una realidad un poco controversial el cual, desde la infancia de estas, genera expectativas, (des)ilusión y lucha. Sin embargo, se considera uno de los aspectos vitales para que, en el proceso de desarrollo hacia la edad adulta, las personas construyen su autonomía, su capacidad de tomar decisiones importantes para su vida y de responsabilizarse por sí mismas, sus sueños y metas, tanto dentro como fuera de su hogar tanto para sí mismo como para sus familias, comunidades y el mundo; para así hacerse valer como seres integrales. Considerando que la visión de ser humano que poseen las investigadoras se basa más que nada en ese ser social, que reflexiona, se comunica, piensa, interactúa, que es auto-consiente, libre, autónomo, independiente. El ser humano más que nada se caracteriza como una persona irrepetible, dotada de cualidades y destrezas únicas y que convive en sociedad, construyendo juntos y juntas una mejor humanidad.

La posibilidad de que personas jóvenes y adultas en condición de discapacidad sean tomadas en cuenta y sean incorporadas en el sector de empleo, para las investigadoras debe ser una realidad nacional, es decir, lo toman como una utopía urgente. La misma, si bien es cierto está sustentada por una variedad de leyes, todavía requiere de un mayor cambio histórico y cultural. Puede considerarse entonces un proceso en camino, pero su curso todavía está lejos de resultar en una situación laboral inclusiva, ya que como lo demuestra la tasa de desempleo, entre esta población y las personas sin condición de discapacidad, existe una brecha amplia desventajosa para los primeros (lo cual se sustenta más adelante en este capítulo). Al mismo tiempo, esta situación afecta la calidad de vida de la población en mención, ya que no se les provee las herramientas necesarias para la construcción de la autonomía, su crecimiento personal y formación profesional, por lo que no se logra encaminar hacia la inclusión social.

Tema del proyecto: Es así, como el tema para el presente proyecto de Trabajo Final de Graduación, va dirigido a propiciar mejoras en la situación de empleo de jóvenes y adultos en condición de discapacidad, siendo ofrecidas por medio de la formación laboral, capacitación e inserción en el ámbito laboral para promover el acceso a un ingreso económico justo, el cumplimiento de la legislación vigente así como la participación y el desenvolvimiento de la población meta desde la filosofía inclusiva y basado en los Derechos Humanos.

Según datos tomados del vigésimo Informe del Estado de la Nación (2014) y en relación a lo mencionado al inicio, se hace referencia a lo siguiente:

Desempleo y baja escolaridad caracterizan a la población pobre. Escenarios simulados muestran que si se les imputa a las personas desempleadas el ingreso que percibirían si estuvieran ocupadas, la pobreza se reduce en 4,3 puntos porcentuales. Asimismo, si a todos aquellos que no lograron concluir la educación secundaria se les asigna el ingreso promedio de quienes sí la completaron, la pobreza se cae a la mitad. (p.79)

Lo citado acentúa una realidad histórica en cuanto al tema de empleo y desigualdad como resultado de los alcances educativos persistentes en nuestro país en favor de una cierta población. El mismo informe indica más adelante que:

En 2013 Costa Rica registró una de las tasas de desempleo abierto más altas de los últimos quince años (8,5%) y un máximo histórico en la desigualdad de ingresos entre la población. Esto se debe a que los sectores más dinámicos de la economía claramente benefician a las personas con mayores niveles educativos. (p. 129)

En relación al empleo y a la realidad presentada de las personas en condición de discapacidad de nuestro país, es importante destacar uno de los hallazgos más atinentes al tema en mención encontrados en el vigésimo Informe del Estado de la Nación (2014) , el cual indica que:

Las personas con discapacidad tienen baja participación laboral (el 65% está fuera de la fuerza de trabajo). De las que logran insertarse, muchas están en desventaja: tienen mayor inestabilidad laboral, ocupaciones de baja calificación y mayor incumplimiento de garantías laborales, que el resto de los ocupados. (p.79)

Lo indicado en dicho informe refleja un gran desajuste para la población en condición de discapacidad en el ámbito laboral y demuestra que a nivel nacional la equidad no es un aspecto primordial en ese sector de la actividad humana; lo cual resulta lamentable y un tanto inalcanzable para un verdadero cambio de paradigma necesario para la atención a la diversidad y para la inclusión social; que al mismo tiempo proveen mejores condiciones en la calidad de vida para las personas en condición de discapacidad, en este caso mediante el empleo.

Aportar desde la educación especial a esta necesidad de romper con siglos de exclusión es una de las motivaciones del presente proyecto de investigación, donde la accesibilidad y el cambio de actitud para la apertura de la sociedad a la participación equitativa de las personas en condición de discapacidad, es decir una transformación social ética, son factores indispensables. Se trata entonces de aprender y actuar desde una visión más inclusiva en la actividad de formación e inserción laboral, siendo beneficiadas las personas participantes en condición de discapacidad, las personas participantes en las empresas y las personas participantes vinculadas con la estrategia EMPLEATE Inclusiva.

Las premisas asumidas: Una de las premisas de las investigadoras con este proceso formativo para la inserción laboral reside en que la contratación laboral debe promover la seguridad de las personas en condición de discapacidad, proponiendo mediante todo el proceso, la satisfacción y superación personal así como la capacitación y el alcance para lograr responder a situaciones laborales.

Con ello se pretende al mismo tiempo, atender a las necesidades de la población en condición de discapacidad y su entorno para que puedan sentirse plenos como ciudadanos, donde no sólo se les llegue a ofrecer un seguro social o un servicio básico, sino un salario, garantías laborales en general, el desarrollo de habilidades, apoyo profesional, interacción social, entre otros; y también esa estabilidad que puede ofrecer el empleo a las personas.

No obstante el tema, para las proyectistas-investigadoras el trabajar en un cambio en la visión hacia la educación especial responde a ese más allá en el que nos encontramos inmersos; siendo este campo emergente la base de la educación abierta y transformadora; donde el apoyo a la persona en condición de discapacidad trasciende a experiencias enriquecedoras tanto para las proyectistas-investigadoras como para las personas participantes y conocedoras del proceso.

Basado en lo que se ha estado estableciendo, se concreta que el proyecto como tal aborda más que nada una problemática nacional, que requiere un abordaje inmediato; considerando que, en lo que respecta a la Educación Especial, no es del todo innovador pero sí muestra ese desfase que existe entre la población con y sin condición de discapacidad, tratando así de

buscar y abrir posibilidades reales para las personas en condición de discapacidad, las cuales han participado de esa lucha que se ha venido dando para la inclusión laboral y lo que la misma conlleva.

Por lo anterior, otra de las premisas que acompañan al presente proyecto es la visión de ser humano que poseen las investigadoras, se basa más que nada en ese ser social, que reflexiona, se comunica, piensa, interactúa, que es auto-consiente, libre, autónomo, pero también interdependiente. El ser humano más que nada se caracteriza como una persona social, irrepetible, dotada de cualidades y destrezas únicas; con capacidad de reflexión sobre las condiciones de vida y con corazón que hace fluir el trabajo por el cuidado de si mismo y del otro.

Se vincula a lo mencionado, como una premisa, la forma en que estos seres humanos se relacionan con el mundo; donde al mismo tiempo, el mundo se puede percibir como aquel entorno que envuelve y desarrolla a las personas desde sus manifestaciones culturales. Esta visión del mundo acoge al mismo tiempo una serie de interacciones donde se destacan las sociales, afectivas, profesionales y principalmente cómo se relacionan las mencionadas con el entorno. En dicha relación se pueden encontrar herramientas, facilidades, plenitud; o por el contrario, exclusión, barreras, deficiencias las cuales se ven en la necesidad de interactuar entre sí.

De la mano con las interacciones mencionadas y de lo que las caracteriza a nivel social, se destaca que, para las investigadoras y basado en la CIF (OMS, 2011), la discapacidad resulta como una concepción, una idea impuesta por la sociedad, la cual de una u otra forma (actitudinal, física, social, económica) crea limitaciones en la actividad y participación para las personas. La discapacidad se concibe generada en el proceso de enfrentamiento con aquellas barreras que se encuentran en el entorno social y a las que se enfrentan las personas con alguna deficiencia ya sea física, sensorial, cognitiva, psicológica entre otras, desde su mundo o la manifestación de mundo que se tenga y que limitan su quehacer en igualdad de oportunidades.

Ligado a ello y mediante este proyecto, las investigadoras se dirigen a la incursión en un nuevo espacio de trabajo para educadores especiales, siendo los campos emergentes y los

diversos retos que surgen para la población en condición de discapacidad, los que promueven la apertura de nuevos puestos laborales, como parte de la vinculación necesaria entre el ser humano y la sociedad para la eliminación de barreras de acceso y de actitud hacia las personas en condición de discapacidad.

Lo anterior, se fundamenta de igual modo con el trabajo por y para las personas en condición de discapacidad, buscando el cumplimiento de sus derechos, a partir del establecimiento de una educación efectiva y de calidad para las mismas; tratando así de llegar al mejoramiento de lo que se entiende por discapacidad, ser humano y su mundo.

Con ello, se reconoce como una posibilidad de espacio laboral para educadores especiales, la formación laboral y en el presente proyecto la capacitación e inserción laboral, apuntando a una transformación social y velando por el cumplimiento de derechos, deberes y sobre todo para la participación inclusiva, plenitud, desarrollo de habilidades, en resumidas palabras, para la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad y de manera compleja también para las que no se encuentran en esta condición.

En este marco, se destaca que en lo que respecta a los nichos de trabajo para quienes somos educadores especiales, se nos abre una puerta hacia el campo del empleo mediante la figura del facilitador laboral, ya que la misma actualmente está ausente, pero que se inician las posibilidades para su creación como parte de los apoyos razonables que requiere la población en condición de discapacidad; derribando de alguna u otra manera barreras y limitaciones de la sociedad y mejorar la interacción y convivencia inclusiva.

Desde estas premisas y en relación al cumplimiento de los retos planteados en el apartado anterior, se realiza el proyecto en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), ya que este ente, con su proyecto EMPLEATE Inclusivo, busca promover la formación e inserción laboral de las personas jóvenes en condición de discapacidad. Lo hacen mediante la capacitación y búsqueda de empleos para la población en mención; siendo el MTSS y la Dirección Nacional de Empleo quienes promueven y buscan los recursos necesarios para impulsar capacitaciones dirigidas a personas en condición de discapacidad

donde se potencie la inserción laboral. Lo mismo, partiendo de la demanda ocupacional señalada por los diversos sectores productivos.

La intermediación para el empleo, es el mecanismo mediante el cual las personas que buscan oportunidades de trabajo se encuentran con las empresas e instituciones que desean realizar contrataciones. Según funcionarios del MTSS, su Proyecto EMPLEATE y su Iniciativa EMPLEATE-Inclusivo, cuentan con un sistema de intermediación para el empleo, ampliamente conocido y confiable, y que resulta ser su mayor área de acción. (Q, comunicación personal, 2014)

De igual manera, el personal de EMPLEATE Inclusivo indica enfrentar el reto de un proceso de mejora continua y capacitación, no sólo por las bases de inclusión del proyecto que apuntan a una visión más amplia que la de la mera capacitación e inserción laboral; sino también por la atención necesaria y personalizada hacia la población en condición de discapacidad desempleada en nuestro país, según sus necesidades, expectativas, habilidades, intereses personales y demás aspectos propios de la integridad que envuelve a una persona como tal; para las cuales deben encontrar el recurso humano idóneo en función de dicha atención y lo que los cambios paradigmáticos motivan para las relaciones con personas en esta condición. (Q, comunicación personal, 2014)

Es así como, de la mano con el MTSS y la Iniciativa EMPLEATE Inclusivo, las proyectistas-investigadoras del presente proyecto final de graduación se enfocan en diversos retos a asumir, en los cuales se pretende aportar a una mejora en la situación de empleo de las personas en condición de discapacidad, dirigido al ideal de la inclusión laboral y social, a partir de la atención educativa de la situación mencionado. Como bien se menciona, se trata de propiciar un cambio en los procesos de inserción laboral, dirigido hacia la inclusión laboral y social; el cual empieza a forjarse mediante el uso y la construcción de herramientas educativas para la capacitación, información y apoyo a la inserción laboral.

Aunado a lo anterior, con el proyecto se aporta a la construcción de instrumentos, procesos y conocimientos desde la educación especial, que funcionen como referentes teórico-prácticos para las instituciones, educadores y en general para toda la población; especialmente

para funcionarios del MTSS, para que puedan dirigir procesos de inserción laboral con mayor alcance para la inclusión en el ámbito laboral, como una de las posibles necesidades que se puedan plantear desde los procesos de inserción laboral.

Por ende, parte de lo esperado por las investigadores dentro del presente Proyecto Final de Graduación, es que, desde los resultados del mismo, se cree un referente, el cual, además de funcionar como producto propositivo, cuente con miras hacia el mejoramiento de respuestas a la inserción laboral de personas en condición de discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo este la base del presente proyecto.

Descripción de la situación problema y enunciación del reto asumido

Desde lo indagado acerca de la realidad sobre empleabilidad para personas con discapacidad en nuestro país, las investigadoras encuentran que “Según datos del Censo 2011, un 58% de la población en condición de discapacidad, con edades entre los 15 y 35 años, carece de empleo” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012, p.29). Asimismo, se encuentra que existe una brecha de ocupación entre personas en diferentes condiciones de discapacidad y que enfrentan diversas barreras desventajosas para el empleo; tal como se presenta en Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2012) donde se indica que:

Los jóvenes con discapacidad de 15 a 35 años se encuentran más activos laboralmente que la población con discapacidad de mayor edad (de 36 a 60 años). Los datos del Censo muestran una diferencia en la ocupación de 28 puntos porcentuales en favor de la población joven con discapacidad ocupada, en comparación con la población de mayor edad. (p.29)

Con base en los datos proporcionados, se demuestra la realidad a la que se enfrentan las personas en condición de discapacidad en materia de empleo; resaltando que desde lo anterior

se presentan datos de la población con edades de los 15 a 35 años, rango en que las personas se podrían encontrar inmersos en espacios educativos formales o informales y que se considera además, edades en las que las personas son consideradas más “productivas” a diferencia de una población con edades más avanzadas donde incluso es complejo que se dé una contratación laboral. (MTSS, 2011 y 2012). Como parte de la realidad nacional de las personas en condición de discapacidad se demuestra además las desventajas en cuanto a la inclusión laboral, esto a pesar de que en Costa Rica se han promulgado una serie de leyes que proveen protección, seguridad y amparo para las personas en diferentes condiciones de vulnerabilidad; en este caso personas en condición de discapacidad. Entre la legislación vigente se encuentran las Leyes: 7600 Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento, 8661 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 8662 Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad al Sector Público, 7948 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; que tienen relación con el acceso al empleo y condiciones de equidad para las personas en condición de discapacidad.

Bajo las legislaciones en materia laboral, en nuestro país se cuenta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual es la institución encargada de regular y ejecutar las mismas para los distintos sectores poblacionales en mayor condición de vulnerabilidad (trabajadores, empleadores, sectores en condición de mayor vulnerabilidad, entre otros) según corresponda, para contribuir a la generación de empleos dignos y al desarrollo social equitativo.

Como parte de sus funciones, el MTSS propone el diseño de estrategias para el desarrollo laboral con miras a la equidad; estas se encuentran dirigidas a todas las partes involucradas en asuntos de empleabilidad.

Dentro de dichas estrategias desarrolladas, el MTSS lidera el programa EMPLEATE, el cual brinda atención a la población en condiciones económicas poco favorables para la intermediación del empleo entre personas que buscan trabajo y empresas que cuentan con disponibilidad para brindar acceso al mismo. El programa pretende crear vinculación entre instituciones públicas y privadas como “aliadas” para desarrollar los objetivos planteados

desde el mismo. En esta sentido, coordina con el Consejo de la Persona Joven (CPJ), dirigiéndose, mediante un esfuerzo en conjunto, a jóvenes desempleados con edades entre los 17 y 24 años. Así, ambas brindan información sobre el mercado de trabajo, perfiles de contratación, orientación, capacitación, desarrollo de habilidades laborales e incentivos para el estudio en carreras técnicas; para apoyar la inserción laboral. (Q, comunicación personal, 2014).

Vinculado al programa, surge la Iniciativa del proyecto EMPLEATE Inclusivo, el cual se desarrolla ya que, dentro de la población joven, hay ciertos grupos de personas quienes no tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de empleo. El mismo además, parte de los objetivos planteados desde el programa EMPLEATE.

La población meta de este proyecto EMPLEATE Inclusivo es de alrededor de 225 jóvenes costarricenses, con edades, según solicita el MTSS, entre 17 a 35 años, de escasos recursos económicos y con diferentes condiciones de discapacidad. (Q, comunicación personal, 2014).

A raíz de lo mencionado y conforme a lo vivenciado en los primeros acercamientos al MTSS, las proyectistas-investigadoras identifican funcionarios de la Dirección de Empleo con poca capacitación y experiencia en cuanto al tema de discapacidad, trabajando en dicho proyecto desde distintas funciones que pretenden responder a los objetivos planteados en la Iniciativa.

Se reconoce también, que en lo que respecta a EMPLEATE Inclusivo, cuentan con un proceso incompleto en lo que respecta a la capacitación, inserción y seguimiento laboral, donde al seleccionar a participantes de las capacitaciones ofertadas, no se cuenta con el suficiente criterio y conocimiento de las personas, así como los procesos posteriores no están acordados y son inciertos.

En este momento, cabe especificar que la capacitación laboral y propiamente la capacitación en gestión laboral¹ mejora la empleabilidad para personas en condición de

¹ Capacitación en Gestión Laboral, según las investigadoras, hace referencia a un aporte al proceso de formación dada a personas en condición de discapacidad, con la finalidad de que puedan apropiarse de los insumos necesarios para enfrentarse al mundo laboral.

discapacidad, sobre todo en lo que respecta al proceso de búsqueda de empleo, entendiendo que esto puede variar ya que los objetivos de la misma se adecúan a lo requerido y responden al principio propuesto de una capacitación para el trabajo.

Como ya se mencionó, los procesos posteriores a la capacitación en Gestión Laboral ofertada por el MTSS, son inciertos y existen muchos aspectos que deberían ser reajustados para que el desarrollo de los objetivos para el proyecto EMPLEATE Inclusivo se realice de la mejor manera. Lo mismo brinda la posibilidad al presente Proyecto Final de Graduación para aportar, a partir del cambio explicado de paradigma que se pretende, trabajando de forma colaborativa con la Iniciativa y desde el paradigma de la inclusión, por medio de la investigación-acción que se lleva a cabo a partir de la situación problema descrita y el reto enunciado y asumido.

Reto asumido. Basado en lo anterior se define el siguiente reto para el Proyecto Final de Graduación en apoyo a la iniciativa del proyecto EMPLEATE Inclusivo:

La ejecución y mejora continua de los procesos de capacitación, intermediación e inserción laboral, dirigido a lograr un cambio positivo en la situación de empleo de las personas en condición de discapacidad, mediante el disfrute de sus derechos y basada en una perspectiva inclusiva.

El reto mencionado se involucra en el Proyecto de TFG en tanto se pretende plantear y promover un proceso de capacitación, intermediación e inserción laboral de personas en condición de discapacidad de manera integral, atendiendo al mismo tiempo a la diversidad en función promover la formación para el empleo para dicha población y la gestión de espacios laborales.

Para ahondar un poco más en cómo asumir este reto, antes del planteamiento de los objetivos, se plantean a continuación algunos otros antecedentes del tema.

Antecedentes

En este apartado se presentan los principales antecedentes retomados de Trabajos Finales de Graduación, así de artículos y revistas digitales, siendo de tipo nacional e internacional.

Estos fortalecen la dirección que cogió el proyecto en el tema y reto propuestos para el presente Trabajo Final de Graduación y la formulación de sus objetivos.

Antecedentes nacionales. En Costa Rica, educadores, historiadores, sociólogos, trabajadores sociales y personas que laboran en el área social, han elaborado artículos e investigaciones sobre el tema de trabajo de personas en condición de discapacidad, los cuales son aportes a la presente investigación. Algunos se citan a continuación; entendiendo que la familia es considerada como la primera institución educativa de las personas con o sin discapacidad, en donde también se les provee las condiciones y herramientas necesarias para su formación.

Al considerar lo mencionado sobre el papel que cumplen las familias en la formación de personas, Araya en su investigación titulada “De lo invisible y lo cotidiano: Familias con discapacidad”, (2007), destaca que:

Las instituciones extrafamiliares, en particular, las organizaciones de la sociedad civil que buscan la reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad, deben incorporar en sus demandas, el diseño y la ejecución de una política que formule proyectos colectivos de familia y que permitan acumular y movilizar recursos que favorezcan a los integrantes de las familias en forma equitativa. (p. 18)

Desde este aspecto tan importante, se incorpora en el presente proyecto las relaciones familiares, ya que de estas dependen muchas de las ideas, actitudes y conductas de la población al ser la familia la primera instancia educativa de las personas en su proceso de formación y desarrollo. Las familias² pueden fungir en muchos aspectos como limitantes o facilitadores del proceso de la inserción laboral. Esto dependiendo de los patrones de crianza y

² Al hacer mención al término familia, se pretende hacer referencia a la conformación y relación de las mismas, sin exclusión alguna; partiendo del hecho de que puede estar conformada por padre, madre e hijo/a (hijos/as), uno de los progenitores e hijos/as, o bien únicamente por conyugues, entre otras.

de los mandatos histórico-culturales, e incluso geográficos en el que el trabajo se lleva a cabo. Por lo que Araya (2007) hace énfasis en tener mucho cuidado para respetar el bagaje cultural de cada persona para que no se vea afectada en su proceso de realización laboral; sino por el contrario, sean beneficiadas de dicho proceso. En la publicación se concluye enfatizando en la importancia de informar y comunicarse con las familias sobre los procesos de mejora del cumplimiento de los derechos. Asimismo, indica la importancia de una comunicación oportuna y real entre todos los miembros participantes tales como las familias y las instituciones educativas.

En relación con lo mencionado, es importante destacar que desde la necesidad evidenciada en cuanto al trabajo a realizar a nivel educativo con las familias como primer institución educativa de los y las ciudadanas y de la sociedad en general en materia de discapacidad, se formulan una serie de objetivos que al mismo tiempo responden a la metodología de trabajo para el Proyecto Final de Graduación en función de la atención a dicho planteamiento.

Un Trabajo Final de Graduación en la carrera de Educación Especial para optar por el grado de Licenciatura, tipo Seminario y presentado a la Universidad Nacional por las autoras Calvo, Castillo y Navarro (2011) se titula: “Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado”. Su propósito fundamental se dirige a contribuir con que el proceso de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, en empresas pertenecientes a su comunidad, sea positivo; permitiendo así una mejora para ambos participantes, es decir, tanto para la persona en condición de discapacidad que busca empleo como para la empresa que contrata. En la investigación presentada se destaca también que entre los derechos más irrespetados de esta población se encuentran el trabajo, la movilidad y la seguridad social; manteniendo ese orden jerárquico.

Así también aporta al presente Proyecto, ofreciendo y conceptualizando a través de diversas fuentes, principios de la inclusión social como lo son la inclusión laboral y la participación en el trabajo en igualdad y equidad de condiciones. Mencionando además la gran relevancia de esta participación en lo que respecta al desarrollo pleno e integral de la

población con discapacidad, dirigida a la mejora de su calidad de vida. Además, surge como aspecto importante la conceptualización de discapacidad como una construcción social que evoluciona y resulta de la interacción entre la persona en condición de discapacidad y el entorno restringido que delimita su participación plena y efectiva. Al tema de inserción laboral para personas en condición de discapacidad, aporta que:

Las personas con discapacidad se encuentran en clara desventaja para concursar por un puesto del sector público, pues debido a sus bajos niveles de formación quedan excluidos de los concursos que usualmente es la manera que utilizan las empresas públicas para contratar personal; y, aunque deban aplicar la ley del 5% del personal con discapacidad, no cuentan con ningún programa para lograrlo. Caso contrario sucede en el sector privado, donde los atestados académicos no son tan relevantes como las habilidades y capacidades con que pueden desempeñar un puesto, siempre teniendo presente que es necesario cierto grado académico, por lo cual es importante que el colocador visite empresas del sector privado para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (p.123).

A ello se le agrega lo siguiente:

El colocador como facilitador del proceso de inclusión laboral rechaza enfoques asistencialistas y por el contrario se posiciona desde el Paradigma de Derechos Humanos, favoreciendo la participación plena y empoderamiento de la persona con discapacidad, desde la autogestión en la búsqueda de un puesto laboral. Por lo que este debe (...) ofrecer apoyos sólo cuando sean requeridos, y mediante acciones de formación, modelaje, acompañamiento y orientación. (p.124)

Desde las anteriores perspectivas, surge entonces una figura relevante en el presente proyecto de graduación, ya que el colocador o facilitador laboral es la persona encargada de llevar a cabo todo el proceso de inserción laboral de la persona en condición de discapacidad. Tomando en consideración de que a este profesional tan relevante, debería de cambiársele su nombre (colocador laboral), por uno que demuestre más la parte educativa de su función primordial. Este proceso se realiza partiendo desde el conocimiento de esa persona hasta el seguimiento laboral donde se llega al punto en el que es la persona en condición de discapacidad quien logra desenvolverse por sí sola en el ámbito laboral. Es decir, el facilitador de la inserción laboral acompaña, guía y media para que la persona en condición de discapacidad obtenga un empleo adecuado a sus capacidades y habilidades en que pueda asumir una participación plena y tenga capacidad de autogestión para seguir en este ámbito de trabajo y/o buscar otros.

Todo ello, muestra una visión con gran apertura hacia un cambio, una transformación, social al que tengan que participar las personas y empresas, tanto privadas como públicas. Asimismo, esta investigación destaca la falta de una figura que de verdad cumpla un papel facilitador en la inserción laboral para demostrar que con la misma se pueda formar una de las bases fuertes para mejorar la calidad de vida y fortalecer la equidad en la situación del empleo. Y es que no es sólo la persona con alguna deficiencia quien requiere de esta ayuda; al trabajar con un enfoque inclusivo, son otras personas y grupos sociales también quienes encuentran barreras para capacitarse e insertarse en un trabajo. Además, se demuestra que la figura de facilitador laboral cada vez más va tomando relevancia, generando un papel significativo en lo que al empleo concierne; ya que no basta con ser solamente quien acompañe ese proceso de inserción, sino también debe abrir la posibilidad de que cada persona con la quien participe; se apropie y esté consciente de sus habilidades y capacidades; partiendo de esta sensibilidad y conocimiento de la educación especial para avanzar en el reto formulado. Es decir, la persona facilitadora asume un papel educativo.

En otro Trabajo Final de Graduación, de Sánchez (2012), para optar por el título de Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia, se representa la discapacidad desde una perspectiva basada en los derechos humanos. Esto con el objetivo

primordial de identificar los aportes que han obtenido las personas en condición de discapacidad desde la perspectiva especificada, buscando la creación de un modelo basado en una sociedad inclusiva y de vida independiente. Este antecedente demuestra diversas propuestas de trabajo, analizando los cambios de paradigmas en Costa Rica. Como idea fundamental destaca:

Si bien es cierto el tema de discapacidad siempre ha existido y existen muchos estudios al respecto, no se le ha dado la connotación que este requiere, porque actualmente se continúa dando esfuerzos interminables por el reconocimiento de los derechos, de la accesibilidad, la inserción de esta población en la sociedad y principalmente el reconocimiento de su dignidad humana. (p.13)

Desde el punto de vista de las investigadoras, este antecedente demuestra la problemática que se ha estado viviendo en Costa Rica, lo cual se basa no sólo en el desconocimiento de legislaciones o en los planes en materia laboral vigentes cuyos procesos de ejecución respaldan superficialmente a las personas en condición de discapacidad; sino también en el poco apoyo que se ha ofrecido por parte de instituciones, en especial gubernamentales.

Con ello se ratifica la idea de que la población en general cuenta con una visión más tradicional, lo cual limita también el ejercicio pleno de las facultades de las personas en condición de discapacidad el ejercicio pleno de sus facultades; generando procesos donde el pobrecito y la sobreprotección sobresalgan y opacan las capacidades y deseos de lucha por sentirse parte de una sociedad.

Respecto al papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Araya y Navarro (2013), realizan una práctica supervisada como trabajo final de graduación en la licenciatura de Educación Especial en la Universidad Nacional llamado: Metodología para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ellas desarrollan, en colaboración con esta entidad, procesos de inserción laboral con personas en

condición de discapacidad, en el sector empresarial. En su informe ofrecen bastante información de este Ministerio, ente rector en materia de empleo, al igual que proponen diversas estrategias que podrían ser llevadas a cabo para el efectivo desempeño de la práctica de intermediación e inserción laboral. Entre los principales resultados mencionan la significativa participación y elaboración de una metodología para la inclusión laboral, donde se incluye un diagnóstico, capacitación y mediación en todo lo que a este proceso concierne. Como principal conclusión de este documento, se especifica la siguiente:

La inclusión laboral representa un medio para la concientización de los empresarios y la sociedad en general, sobre las capacidades y competencias de las personas con discapacidad, las cuales pueden aprender y aprehender sin ser su condición una limitante para desempeñarse en todos los ámbitos de la vida. (p.96)

A ello se le adiciona lo siguiente:

El conocimiento y dominio sobre la temática de discapacidad, inclusión laboral, legislación y convenios dirigidos hacia los derechos de esta población son trascendentales, ya que de acuerdo a la praxis, lo anterior genera mayor compromiso y ejecución de las responsabilidades del facilitador laboral (p.95).

Este antecedente, reconoce la relación con la legislación vigente, vista como un faltante, la cual, pasa a ser más una utopía lejana y pasiva, que una realidad actuante. Lo mismo genera una desventaja para la población con la que se está trabajando, ya que se crea una brecha realmente amplia entre lo que es la equidad en teoría y las reales oportunidades en el sector laboral.

El informe de su práctica demuestra además, como el ente rector en materia laboral, es decir el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, está comenzando a romper y a incursionar en el área de la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad; siendo las creadoras de este Trabajo Final de Graduación quienes han creado planes y estrategias concernientes en ésta temática.

Para Holst y Madrigal (2014), en relación a la formación y al empleo de personas con discapacidad en nuestro país se destaca que:

Los adultos con discapacidad requieren una mejor y mayor formación para poder trabajar. Es necesario brindarles capacitaciones que mejoren sus destrezas laborales, así como sus habilidades para la vida y toma de decisiones. También requieren de asistencia y apoyos en sus comunidades para obtener y conservar un puesto de trabajo. (p.69)

Desde lo citado en este documento, titulado “Formación, empleo y calidad de vida de adolescentes, adultos y adultos mayores con discapacidad en Costa Rica.” se destaca primordialmente la necesidad de formación para el empleo de la población con discapacidad donde precisamente es importante y trascendental dicho proceso para la equiparación de un empleo (entendida como el proceso de acercamiento de la persona al empleo por medio de la formación y capacitación por parte de la misma y de la empresa a emplear, el facilitar las herramientas y adaptaciones correspondientes así como la atención a las diferentes necesidades y condiciones de las personas en condición de discapacidad para que las mismas se desarrollen y ejerzan en su puesto laboral de manera plena) y con el mismo, mejoras en las condiciones de vida de los adultos y jóvenes en condición de vulnerabilidad.

Las investigaciones e informes citados anteriormente, muestran una necesidad en lo que respecta a la inserción laboral de personas en condición de discapacidad, las cuales llevan más que nada, desde un primer momento, a la búsqueda de una vivencia en sociedad donde lo equitativo y justo sean el pilar de un país cuyas legislaciones y propuestas se cumplan y sigan

trascendiendo a partir de la inserción laboral. Motivadas e inspiradas por tales antecedentes, las investigadoras del presente Proyecto escogen dirigirse a construir, vinculado con el proyecto EMPLEATE Inclusivo del MTSS, mayores y mejores oportunidades de capacitación e inserción laboral para las personas en condición de discapacidad.

Los mencionados autores e investigadores además, aportaron conceptualizaciones en términos relacionados al paradigma de derechos humanos en los cuales hacen referencia a la necesidad de contribuir a una sociedad inclusiva, esto mediante la promoción de una vida independiente para las personas en condición de discapacidad; actitudes positivas hacia dicha población y a la promoción de habilidades para la vida; donde además se promuevan mejores condiciones de vida para la población en general mediante la eliminación de barreras y la participación efectiva en equidad de condiciones.

Asimismo, se destaca el aporte de las investigaciones revisadas en cuanto a la equidad e igualdad de condiciones así como a los propios procesos de la capacitación e inserción laboral que forman el eje central del presente proyecto de graduación que trata de brindar un modesto y específico, pero importante, aporte para el cambio en la realidad nacional de empleo para personas en condición de discapacidad y la transformación necesaria a nivel personal y social.

Es significativo además, relacionar el tema y reto del presente Proyecto Final de Graduación con investigaciones y artículos internacionales; para ello, se presentan a continuación algunos antecedentes de este tipo.

Antecedentes internacionales. En el ámbito internacional cabe destacar el artículo titulado: Situación laboral de las personas con discapacidad en España, de la revista Complutense de Educación elaborado por Villa (2003) quien menciona:

Han quedado patente en este tiempo las numerosas acciones que han articulado permanente y sistemáticamente medidas de estímulo y fomento a la contratación y empleo de trabajadores minusválidos mediante ayudas, subvenciones e incentivos que faciliten su integración laboral. Con todo algunas medidas como el sistema de reserva de puestos de

trabajo para personas con discapacidad, se han caracterizado por su incumplimiento en nuestro país. Aunque se aspira a la integración plena en un trabajo por parte de la persona con discapacidad en el entorno laboral ordinario (p. 422)

No obstante el uso del término minusválido que evidencia la cita, y pensándolo como persona en condición de discapacidad que se enfoca más en el paradigma en el que se plantea el presente proyecto final de graduación, lo anterior es un antecedente a nuestra investigación. Pues, nos demuestra cómo se trabaja en otros países también el apoyo para la inserción laboral de la población en condición de discapacidad; si se analiza en la mayoría de ocasiones las empresas, colocan a alguna persona en esa condición simplemente para cumplir con su legislación que implica el contar con un cierto porcentaje de empleados en condición de discapacidad que se solicita y no por incluirlos y darles la oportunidad de crecimiento como todo ciudadano lo merece, por lo que es importante trabajar desde ese aspecto y no como un cumplimiento, felicitación o remuneración del Estado u otra institución.

Las investigadoras concuerdan con el autor del artículo, afirmando la importancia de que la población en general reconozca todas aquellas barreras que no únicamente son laborales, sino vienen a ser barreras sociales (rechazo, limitación de oportunidades), barreras del entorno (acceso, comunicación, movilidad), barreras psicosociales (sobre-protección de la familia, falta de información) y barreras mentales (tales como las deficiencias) todas estas presentándose como dificultades que enfrenta cualquier individuo para acceder al mundo laboral y que se incrementan más en el caso de las personas en condición de discapacidad.

De la revista “Inserción Laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales”, se destaca el siguiente hallazgo de Pérez (2008):

Uno de los desafíos de la sociedad actual es el de enfrentarse al reconocimiento y la valoración de la diversidad humana, tratando de superar los modelos de organización normalizados en los que las personas con discapacidad veían disminuidas sus

oportunidades de participación. En la actualidad se formulan políticas destinadas a promover la plena participación e intervención de las personas con discapacidad en los procesos económicos, sociales y educativos inspirados en el principio de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. (p.100)

Con una visión más actual de la situación social, educativa y económica que atraviesan las personas con discapacidad, el autor citado anteriormente, plantea que desde el análisis elaborado sobre las prácticas laborales, se han destinado esfuerzos políticos para la atención de la desigualdad de oportunidades. Motivados en ello, es que se crean nuevas alianzas internacionales donde se pretende abrir nuevos espacios de participación para la población en condición de discapacidad desde la formación e inserción en empleos de calidad.

En el ámbito laboral, el artículo de De Jesús, Girón y García (2009) publicado en la revista *Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas de Venezuela*, sobre la relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve, cita:

En relación con los principios de igualdad y no discriminación se entiende que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona, por lo que deben unirse los esfuerzos de todas las organizaciones internacionales para que las palabras discapacidad y situación laboral tengan una fusión armónica en todos los países del mundo. (p. 3)

Además en artículo de De Jesús, Girón y García (2009) se agrega:

El Estado debe cumplir y hacer cumplir las leyes en materia de discapacidad y, específicamente, en materia de inserción laboral, diseñando y desarrollando programas

donde se vincule a todos los actores sociales. Es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, el Estado debe garantizar un sistema escolar lo más integrador posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo. De nada sirve que en las organizaciones se genere una cultura inclusiva si la sociedad presenta barreras físicas que ni siquiera dejan que el individuo con discapacidades pueda trasladarse hacia ellas. (p.42)

Lo que mencionan los autores de este artículo, aporta a nuestra investigación refiriéndose al apoyo, capacitaciones y seguimientos que tienen que dar tanto instituciones privadas como el Estado para un buen desenvolvimiento y cumplimiento de la ley en lo que a la persona en condición de discapacidad concierna. Es importante recalcar como también sustenta el término discapacidad descrito desde las barreras que tiene la sociedad, porque como ahí se menciona que definitivamente no se puede aprovechar los procesos de capacitación, de colocación laboral, de entrenamiento a empresas si la misma sociedad no permite que el individuo logre desarrollarse plenamente en el contexto en el que se encuentra inmerso.

En otra investigación con el título “Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables”, Olmos (2011) menciona “Se confirma que los jóvenes que participan en alguno de estos programas mejoran su autoconcepto, la valoración personal de sus potencialidades, su autoestima, su motivación y mejoran sus procesos de inserción educativa y laboral” (p. 377)

Olmos (2011), afirma en su trabajo la importancia de los procesos de capacitación, con la persona en condición de vulnerabilidad, para la integración laboral. En el caso de la presente investigación al presentar un gran reto para la inserción laboral de la persona en condición de discapacidad, se retoma de este autor la importancia y funcionalidad que tienen las capacitaciones en donde se utilicen meta-competencias de empleabilidad y adaptabilidad, para poder obtener buenos resultados en la inserción laboral de la población, no sólo para el

individuo al que se capacita, sino también para el ente en materia laboral, encargado de brindar y colocar a las personas en un puesto de trabajo.

Así también, con respecto al empleo, Gómez (2013) en su investigación “Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual”, cuyo objetivo era conocer y describir cuáles son las expectativas acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual desde las perspectivas familia, profesional, y de la propia persona en condición de discapacidad intelectual. Menciona como principal hallazgo “Las personas con discapacidad intelectual conviven con creencias que suponen barreras para su desarrollo y ejercicio de sus derechos, tanto en su entorno cercano (familia y profesionales) como social amplio (prejuicios y estereotipos en la sociedad)” (p. 427)

Esta investigación se relaciona con el presente proyecto, debido a que su objetivo gira en torno a la búsqueda de las perspectivas familiares, profesionales y de la persona en condición de discapacidad intelectual; todo ello relacionado con la posibilidad de una inserción laboral. También en los principales hallazgos se denota como desde la propia familia se debe de trabajar el empoderamiento sobre empleo y cómo se evidencia que el término discapacidad se enfoca más en la sociedad por todos esos prejuicios y estereotipos que tienen hacia dicho tema. Este autor se enfoca en esas perspectivas lo cual resulta importante conocer ya que ayudan en la elaboración de un perfil de la persona a la cual se le dará un seguimiento.

A partir de las investigaciones de los autores mencionados, las investigadoras consideran importante destacar la importante trascendencia en su Proyecto de Trabajo Final de Graduación, específicamente en lo que concierne a los valores para el trabajo y las ventajas que de ello radica. Se hace referencia además a las competencias laborales a desarrollar en las capacitaciones, así como la importancia de la erradicación de la discriminación en ambientes laborales, las garantías que debe dar el estado y la perspectiva que se tiene de la inserción laboral a nivel social, familiar y educativo.

Por último, es importante destacar la creación de una serie de documentos creados a nivel internacional donde se pretende facilitar la tarea de la inserción laboral, los cuales han sido

creados como guías funcionales en materia laboral con aportes tales ventajosos para la inserción laboral, tales como: “Kit de Herramientas para la Empleabilidad” creado desde el Programa Competencias Claves para todos con el valioso apoyo de Unión Europea, 2011; “Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía” de la Fundación FUNTAPO, Bolivia 2012; “Ser contratado. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo” promovida por la OIT en el año 2013.

Basado en la justificación de la situación problema, el reto enunciado y los antecedentes planteados, a continuación se muestran los objetivos a trabajar con la finalidad de generar un proceso de mejora y coherente con el reto enunciado.

Objetivos

Basado en la justificación del tema y necesidad de abarcar el problema, el reto asumido y los antecedentes conocidos, se define los siguientes objetivos, general y específicos, para el proyecto de graduación. Asimismo se integra un objetivo propositivo dirigido al producto que se dejaría desde el proyecto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivo general. Contribuir desde la educación especial con la iniciativa EMPLEATE Inclusivo del MTSS en la ejecución y mejora de un plan de capacitación, intermediación e inserción laboral que atienda las necesidades de las personas en condición de discapacidad hacia la igualdad de derechos y la inclusión en el ámbito laboral

Objetivos específicos

- Identificar fortalezas, debilidades de los procesos y funcionamiento de la iniciativa EMPLEATE-inclusivo.
- Reconocer necesidades e intereses para la inserción laboral de las personas participantes, mediante un proceso vivido de fortalecimiento de sus habilidades para el empleo.
- Analizar puestos laborales para la inserción laboral de las participantes de los módulos de Gestión Laboral de forma inclusiva.

- Retroalimentar el proceso vivido en el proyecto, con los insumos de las personas participantes, para la construcción de una propuesta de mejora de la inclusión laboral

Objetivo propositivo. Desarrollar una guía dirigida a funcionarios municipales para que puedan asumir sus tareas de intermediación, inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad, de acuerdo a las capacidades, deseos y necesidades de éstas y en coordinación con la iniciativa EMPLEATE Inclusivo del MTSS.

Capítulo II

Marco Teórico

Se presenta a continuación un sustento teórico que orienta y demuestra los temas más relevantes de la investigación que serán retomados en capítulos posteriores. Se comienza con la contextualización de la discapacidad con la finalidad de comprender los cambios que ha tenido ésta en los diferentes siglos transcurridos.

Perspectiva de la Discapacidad

La discapacidad, resulta ser uno de los temas más controversiales que ha rondado y a su vez acompañado al ser humano; el cual, según la época y lugar en la que se mire así responde su concepción. Conforme han pasado los siglos, se han creado diversos paradigmas los cuales evidencian un cambio, una evolución y una manera de mirar a las personas en condición de discapacidad así como el papel que los mismos pueden asumir en la sociedad.

Con base a ello, se hace referencia a que la discapacidad actualmente es contextualizada por la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (2008):

La Convención no impone un concepto rígido de “discapacidad”, sino que adopta un enfoque dinámico que permite adaptaciones a lo largo del tiempo en diversos entornos socioeconómicos, la define como un: “Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (p.10)

Concordando con ello es significativo recordar que, tal y como la cita lo evidencia, la discapacidad es un concepto que cambia, que se transforma y se recrea según la época y el contexto en el que se desarrolla. Además es importante destacar que a pesar de que la

discapacidad en paradigmas anteriores se ha concebido como la incapacidad o minusvalía que tienen las personas debido a una patología, asunto que ha trascendido hasta la actualidad y que gracias a esta trascendencia ahora se entiende que la que son las personas sin discapacidad y los entornos en que se desenvuelven, quienes muchas veces imponen las barreras y crean así cierta diferencia y desigualdad en la participación plena como seres integrales.

De esta manera, se parte para identificar de forma breve una visión histórica de lo que ha sido el concepto de discapacidad y lo que implica para las personas desenvolverse en esta condición, pasando por los diferentes paradigmas que ayudan a entender este concepto.

Perspectiva Histórica de la Discapacidad

Grandes avances y cambios han surgido a lo largo de los años, los cuales han tratado siempre de mejorar y reinventar diferentes aspectos que evidencian una mejor posición para las personas en condición de discapacidad. A raíz de ello, los diferentes paradigmas, demuestran con sus costumbres y creencias instauradas, lo que se considera como una verdad o realidad establecida en la sociedad.

El primer paradigma creado en torno a la discapacidad es denominado tradicional. Desde esta visión, se mira a la persona en condición de discapacidad desde un punto negativo, discrimina, hiere, menosprecia, sentencia a muerte, se burla y hasta esclaviza a quien es considerado como una persona castigada por Dios por el simple hecho de contar con una deficiencia de cualquier tipo.

Este primer paradigma, describe un proceso histórico que posibilita y abre las puertas a un cambio. Evolución que deja de lado esa forma maléfica y sentimientos de lástima de concebir la discapacidad, permitiendo y ofreciendo la protección hacia la persona en condición de discapacidad, quien a pesar de cumplir la mayoría de edad, estaría sujeto a desempeñar los roles propios de una persona menor de dieciocho años, incorporando a ello también que debe cumplir las demandas de sus padres o encargados; negándosele así ciertos derechos y deberes como ciudadano.

Sin embargo, surge una evolución, de la cual se define un segundo paradigma: el Rehabilitador. En él, las personas con discapacidad podían ser partícipes de procesos en los que la medicina de alguna u otra forma rehabilitaba físicamente.

Se dice que desde este modelo, la deficiencia, ya sea física, mental o sensorial, es parte de la persona y evidencia la falta de una destreza que se demuestra debido a las dificultades que posee. Por ello, se crea y se comienza a llevar a cabo la intervención de especialistas (psicólogos, terapeutas, médicos, entre otros) que daban respuestas y mejora a las deficiencias mediante la rehabilitación.

Se asume de esta manera cierta superación positiva en lo que respecta al trato que se le daba a la persona en condición de discapacidad desde el modelo tradicional, donde el avance y el enfoque dado a la discapacidad en el paradigma rehabilitador, estaba dirigida independientemente de cómo se tratara a lo que respecta a la mejora de vida de la persona en condición de discapacidad.

Partiendo de la idea en la que la discapacidad en el paradigma rehabilitador se enfoca más en lo que se puede hacer y mejorar, surge la deficiencia como un elemento curable, como una enfermedad que se termina con terapias, con tratamientos médicos y acciones dedicadas a la rehabilitación diaria para cambiar, transformar y mejorar la condición de las personas en condición de discapacidad.

Se destaca que este enfoque, toma a la persona como un objeto de estudio y de experimento por los cuales se piensa que se debe intervenir por medio de la ciencia y la medicina para modificar la deficiencia y ensalzar la labor de médicos fuera de lo que pudiese sentir, pensar o hasta sufrir la persona.

Es así como este proceso años más tarde, trae como consecuencia un mayor empoderamiento de las personas en condición de discapacidad, iniciando una nueva etapa, una nueva forma de vida y una historia que lentamente cambia todo lo que a la discapacidad concierne partiendo de la lucha que dan estas personas para la construcción de su propia calidad de vida.

A partir de la década de los setenta, comienza un nuevo paradigma conocido como Derechos Humanos. Al conceptualizarlo, se debe hacer referencia a lo que Astorga (s.f.) especifica:

En este paradigma el enfoque del problema es completamente distinto del modelo de la rehabilitación. No es la deficiencia y la falta de destreza (la discapacidad del sujeto) el núcleo del problema, ni el objetivo final que hay que atacar, sino la situación de dependencia ante los demás. El problema que se debe enfrentar se localiza en el entorno y dentro de tal entorno se incluye al proceso de rehabilitación, pues es aquí, donde, en múltiples ocasiones, se produce o se desarrolla la dependencia. (parr. 37).

Como se evidencia, la discapacidad tiene un gran cambio, se crea una nueva forma de vida para las personas en condición de discapacidad en las que no son esclavizados, maltratados, sentenciados, señalados ni tomados como objetos de experimentos rehabilitadores. Se busca una mejora integral y se permite, de alguna u otra forma aumentar su calidad de vida y con ello mejorar la percepción que tienen de ellos mismos.

El paradigma de Derechos Humanos surge para todas aquellas personas en condición de discapacidad que tienen deseos a ser tomados en cuenta, a ser personas libres, personas que gozan de los mismos derechos que quienes no poseen discapacidad, que interactúen en la sociedad con sus semejantes, que son tomados en cuenta y que pueden potenciar sus habilidades como seres integrales.

Muestra también este autor un término que si bien es cierto, no se acopla a este Proyecto Final de Graduación, pero es importante de discutir, ya que el expresar como problema a la deficiencia y al entorno, no es apto, ya se considera que son elementos propios de una persona, del espacio y la sociedad en la que se desarrolla.

A continuación, se especifica más sobre esta concepción, siendo uno de los temas primordiales para el presente Proyecto de Graduación.

Paradigma de los Derechos Humanos

Como consecuencia positiva del empoderamiento de las personas en condición de discapacidad, el paradigma de los Derechos Humanos trae consigo un cambio en la concepción en la cual la discapacidad como tal resulta ser una condición de vida que forma parte de la diversidad humana que limita o favorece su participación en la sociedad en general.

El objetivo de este paradigma está claro: se busca ofrecer y disponer de los recursos necesarios para que la persona en condición de discapacidad adquiera y logre independencia y responsabilidad para actuar como seres humanos con derechos y deberes en el goce de los mismos en equidad de condiciones.

La condición resulta para este paradigma, posicionarse en el entorno; creando una visión social que evidencia que la discapacidad no es producto de la presencia de una deficiencia, sino más bien de las limitaciones que les muestra el entorno en la participación, tanto arquitectónicas como de oportunidades y actitudinales.

El eliminar toda acción de discriminación, es uno de los hechos primordiales para esta concepción, convirtiendo la inclusión como uno de los aspectos claves en los que enfoca la diversidad como una característica más de la sociedad, algo que envuelve a todas las personas por igual, aún si no poseen deficiencia alguna.

De acuerdo con el CNREE (2007), el paradigma de los Derechos Humanos está regido por principios entre los cuales lidera la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la participación plena de actividades, entre otras de los cuales se deriva la importancia de eliminar toda distinción o restricción basados en la discapacidad, ofreciendo además la oportunidad de participar activa y libremente en las decisiones que conciernen a ella o él mismo como ciudadano.

La discapacidad enmarcada por el paradigma de Derechos Humanos, promueve la vida independiente así como la igualdad de condiciones; favoreciendo en todo momento la inclusión y el desarrollo integral de la población en condición de discapacidad al tiempo en que pueden decidir por sí mismos sobre sus intereses.

No porque la condición sea visible, quiere decir que se le restrinja su diario accionar o la participación en actividades, por el contrario; se promueve que todos y todas convivan y ejerzan sus derechos en una sociedad justa, equitativa y que, dándole valor a lo que JICA y el CNREE establecían como principios, sean las personas en condición de discapacidad quienes libremente tomen decisiones, figuren socialmente y, se den a la tarea de permitirse conocer y luchar por ese mundo sin barreras, sin discriminación.

Desde este punto, es importante contextualizar y relacionar toda esta temática con lo concerniente al Movimiento de Vida Independiente surgido en Estados Unidos en los años 70; esto ya que, como se ha estado tratando el Paradigma de Derechos Humanos va muy de la mano con dicho movimiento.

Movimiento de Vida Independiente

Como Movimiento de Vida Independiente se asume la inclusión de la persona en condición de discapacidad en todos y cada uno de los ámbitos y entornos en los que él mismo decida desenvolverse; teniendo de esta manera control hacia su propia vida de acuerdo con sus intereses.

Así, el Movimiento de Vida Independiente podría conceptualizarse como una filosofía que hace que las personas en condición de discapacidad luchen en busca de la equidad e igualdad de oportunidades, buscando siempre el respeto y la autodeterminación hacia sí mismos y promuevan estos principios desde todos los espacios sociales y familiares.

Maraña (2004), quien cita a Ratzka (1997) expresa:

Es decir: “Vida independiente no significa que queramos hacer todo por nosotros mismos, no necesitar a nadie o querer vivir en el aislamiento. Vida independiente significa que exigimos las mismas opciones y el control en nuestra vida diaria que nuestros hermanos y hermanas sin discapacidad, el mismo que nuestros vecinos y amigos dan por sentado. (...)” (p. 24)

De esta manera, el Movimiento de Vida Independiente, pretende romper mitos y derribar barreras creadas en paradigmas pasados, donde clame por esa autonomía y rompimiento de barreras tanto físicas como sociales.

El hablar unos con otros, entablar relaciones con los semejantes, participar de actividades sociales, apoyarse entre sí, aprender mutuamente, crear o participar de organizaciones de todo tipo, en fin, hacer partícipes a las personas en equidad de condiciones, son premisas que destaca el movimiento de vida independiente como hecho y situación primordial. Además, las personas deben ser responsables de sus propias vivencias, de su propia vida. Es indispensable que cada quien hable, piense y actúe por sí mismo.

La manifestación o bien el objetivo que pretende el ya tan mencionado movimiento, consiste en responder a la inclusión, a la diversidad humana como ejemplo de que todas y todos somos igualmente diferentes y que, por medio de acciones se busque promover la inclusión de las personas en condición de discapacidad.

Se muestra a continuación una conceptualización de la inclusión social de las personas en condición de discapacidad, siendo uno de los conceptos surgidos a raíz de la transformación en cuanto a paradigmas, terminología y demás aspectos relacionados con la discapacidad.

Inclusión Social

En los años noventa surge la inclusión como producto de los procesos de globalización y los cambios en los enfoques de la educación especial. Se ha empezado a hablar de “inclusión”, término que de alguna manera pretende abrir nuevas oportunidades.

De acuerdo con lo que señala Meléndez (2010) con respecto a la inclusión, “(...) en el marco del principio de atención a la diversidad, la diferencia se asume como riqueza social; riqueza que por añadidura nos invita a aceptar la diferencia como un don colectivo y no como de una carencia.” (p.20); por tanto es importante destacar que dicho concepto va más allá de la condición propia de la persona en condición de discapacidad y se ubica más cerca de una sociedad y las barreras que encontramos allí por nuestras diferencias ya sean físicas, emocionales, culturales, entre otras.

Lo primordial de la inclusión social resulta ser el reconocimiento de los derechos de cada persona, el superar y derribar barreras que muchas veces se encuentran en el entorno en el que se desenvuelven. Se busca en todo momento reconocer a la persona en condición de discapacidad como miembro y por ende portador de un espacio donde lo cultural, social y la ideología son la base de su accionar. En pocas palabras, se deja de lado la condición y evidencian las características y habilidades de cada quien para ser incluidos en toda sociedad.

Como lo comenta Soto (2003), cuando se habla de inclusión, se une la tolerancia, el respeto y la solidaridad pero sobre todo la aceptación de las personas independientemente de sus condiciones, habilidades o destrezas. No se busca sobreprotección ni rechazo, pero sí se pretende valorar las características, potencialidades de cada quien.

La inclusión se convierte en una experiencia donde todos y todas se ven como miembros de una comunidad; independientemente del contexto es importante compartir sus experiencias en el desarrollo de una sociedad más justa, democrática y solidaria.

La inclusión, estrechamente relacionada con la diversidad humana, establece que todas las personas merecen los mismos derechos así como también deben y pueden participar y tener acceso realmente a bienes y servicios en equidad de condiciones; esto para todos los ámbitos de la vida. La persona en condición de discapacidad debe de insertarse en el campo laboral; entendiendo por este concepto la participación en el trabajo con las mismas oportunidades y condiciones, garantías y deberes; generando el desarrollo integral de la persona y mejorando de alguna u otra manera su calidad de vida.

En este ámbito (laboral), es sumamente significativo recalcar y hacer valer diferentes premisas para que la equidad e igualdad de condiciones esté por encima; de esta manera, se parte para especificar en el apartado siguiente, los aspectos más relevantes de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad; siendo este el eje primordial del Proyecto Final de Graduación.

Inclusión Laboral de Personas en condición de Discapacidad

El empleo, es una herramienta necesaria para todas las personas, el cual además de generar y aumentar la economía, crea autonomía, independencia, crecimiento profesional y

personal principalmente. Este es un deber y un derecho al que deben acceder todas y todos sin exclusión.

En cuanto a las personas en condición de discapacidad, es sumamente significativo rescatar que está en todo el derecho de acceder a él en empresas con equidad de condiciones; donde tanto el horario, las tareas por realizar, las posibilidades, las garantías sociales y el sueldo, sea como el de sus compañeros (as) sin condición de discapacidad.

El empleo es para todas y todos sin exclusión. La discapacidad no debe ser una barrera, por el contrario se debe observar la capacidad, cualidad y habilidad de la persona para desenvolverse en el trabajo independientemente del que sea. No se desea establecer a una persona en un puesto y en una empresa, estando ajena a interactuar con sus compañeros (as), por el contrario, se busca su participación y desenvolvimiento pleno, tratando y elaborando lo mismo que los demás de acuerdo a sus posibilidades físicas, psicológicas y cognitivas; cumpliendo así con los principios de la inclusión.

De esta manera, para efectos de este documento, se puede llegar a definir inclusión laboral como la contratación efectiva de una persona en condición de discapacidad para desempeñarse en un puesto laboral en equidad e igualdad de condiciones; siendo la empresa quien debe ofrecer productos y adaptaciones necesarias para que esto se cumpla. Con lo anterior, tampoco se pretende que exista algún tipo de preferencia en relación a las personas sin discapacidad.

Debido a lo anterior, es significativo conceptualizar para el presente Proyecto Final de Graduación, todo lo concerniente a empleo para personas en condición de discapacidad, tomando como principio primordial la inclusión.

Empleo para personas en condición de discapacidad

Empleo, un término común para muchas personas en condición de discapacidad y desconocido para otros, destaca dentro de su conceptualización el trabajo realizado en virtud de un contrato formal realizado por un empleador, es decir quién provee un puesto laboral a quien lo requiere. El mismo, además de generar un ingreso económico justo, responde y cuenta con diversas garantías sociales e individuales que dan un valor a lo que la persona

ejecuta; distinto al concepto de trabajo el cual se refiere a la acción de realizar una labor sin necesariamente recibir una retribución económica.

Es entonces, un factor indispensable que acoge en todo momento la igualdad y equidad para todas y todos, tratando de que el empleo decente basado en normas de trabajo, sensibilización y desarrollo de conocimientos y destrezas, surjan a raíz de una inclusión exitosa. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2009) determina:

Las mujeres y los hombres con discapacidad pueden y quieren ser miembros productivos de la sociedad. Tanto en los países desarrollados como en desarrollo, la promoción de sociedades más inclusivas y de oportunidades de empleo para personas con discapacidad requiere un mejor acceso a la educación básica, formación profesional acorde con las necesidades del mercado de trabajo y puestos de trabajo adecuados a sus capacidades, intereses y habilidades, con adaptaciones, según sea necesario. Muchas sociedades también están reconociendo la necesidad de derribar otras barreras – haciendo que el entorno físico sea más accesible, proporcionando la información en una variedad de formatos, y combatiendo las actitudes y suposiciones erróneas sobre las personas con discapacidad. (p.2)

Se llega a considerar entonces que es justo y necesario que las personas en condición de discapacidad participen equitativamente de los diversos puestos de empleo creados para ellos, contando con diferentes apoyos y herramientas que les permita abrirse paso hacia este nuevo entorno en armonía con sus habilidades, intereses y de su propia dignidad como seres humanos.

De ello, surge la visión de que, tal y como lo menciona Verdugo y De Úries (2002), si se reorganizan las instituciones con el objetivo de ofrecer puestos de empleo reales para las personas en condición de discapacidad, a través de un plan centrado en la personas, se asegura el mayor objetivo deseado: fomentar el empleo para personas en condición de discapacidad de acuerdo a sus capacidades, experiencias y habilidades.

Se parte de ello, para hacer referencia a un concepto significativo que surge a raíz de lo que es el empleo para personas en condición de discapacidad: el empleo con apoyo.

Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo surge en la década de los 80 en Estados Unidos, con el objetivo de colaborar e incentivar la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, el cual, según la Asociación Española de Empleo con Apoyo, (2008) se describe como el conjunto de servicios y acciones individuales que se realizan para la persona en condición de discapacidad, donde se logre acceder a una empresa ordinaria con el apoyo tanto de profesionales como de instrumentos.

Es decir, el empleo con apoyo consiste en facilitar inmediatamente la colocación del trabajador, de acuerdo con lo que desean así como también de las prioridades; debido a ello, se facilitan los apoyos necesarios una vez obtenido el puesto laboral.

El empleo con apoyo, está caracterizado primordialmente por atender situaciones específicas que requieran cierto tipo de soporte, ya sea continuo o intermitente durante la ejecución de tareas en el empleo. Validando tal información, la Asociación Española de Empleo con Apoyo, (2008) explica:

El empleo con Apoyo se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital. (párr. 4).

Dicho esto, el empleo con apoyo resulta ser un medio de inclusión laboral para las personas con discapacidad, brindando apoyos y acompañamientos de parte de facilitadores laborales, lo cual permite buscar la permanencia en un puesto laboral.

Al empleo con apoyo, se le adiciona una serie de figuras, adaptaciones e instrumentos que son aspectos primordiales para que se cumpla su objetivo. Por ello, a continuación se

detallan algunos de estos aspectos. Cabe destacar que el orden establecido no posee ninguna finalidad, ya que la utilización y el desarrollo de los mismos es constante.

Facilitador Laboral

Como se ha especificado, el facilitador o colocador laboral resulta ser la persona formada para que apoye todo el proceso de empleabilidad en que participa la persona en condición de discapacidad.

Esta figura de colocador laboral surge desde el momento en el que se desea hacer realidad la inclusión laboral trayendo y generando un papel significativo para lo que respecta al empleo de personas en condición de discapacidad. Según Heron y Murray (2003) el facilitador o colocador laboral: “desempeña dos papeles importantes: ayuda a las personas demandantes de empleo a encontrar el empleo apropiado y ayuda a las empresas a encontrar el personal apropiado” (p. 21)

Responde entonces, a esa persona que acompaña el proceso de inclusión laboral, identificando los puestos de trabajo así como también al personal en condición de discapacidad que responda con las habilidades y destrezas que el primero requiere. Asimismo, es necesario que esta figura, es decir el facilitador laboral, convenza al empleador tanto para crear un puesto como para que la persona lo asuma y le ofrezca la oportunidad laboral a la persona en condición de discapacidad.

Jurado (1999) determina una serie de labores en las cuales se destaca como primordial la identificación de los intereses y capacidades de la persona que se va a incorporar al puesto laboral, esto con la finalidad de conocer también cuales son las principales variables que servirán para determinar si se incurre a la inclusión laboral.

De esta manera, se concluye que el facilitador laboral es un apoyo primordial al servicio de la persona en condición de discapacidad que busca un empleo. El mismo, es quien cuenta con esa convicción de que esta población es capaz de incorporarse a los diversos puestos; así como también media con las empresas para convencer y abrir los diferentes espacios.

Surge de esta forma una gran necesidad al contar con la figura de un facilitador laboral en toda sociedad ya que, en muchas ocasiones la inaccesibilidad o el desconocimiento de las empresas o instituciones en cuanto al tema de discapacidad, no ofrece y hasta cierra las puertas para brindar una equidad de condiciones a la población en diversidad funcional

Una tarea significativa que se ha de recalcar para esta figura, es el acople de los diferentes puestos laborales para personas en condición de discapacidad; esto ya que muchas veces se requieren ciertas adaptaciones e instrumentos necesarios para cumplir con las exigencias empresariales que deben ser facilitados a los trabajadores y trabajadoras para que se desarrollen plenamente en su puesto. A continuación, se destaca de forma más amplia lo que se concibe como puestos laborales.

Puestos Laborales para personas con discapacidad

Se concibe como puestos laborales aquellos espacios en los que se dan las opciones flexibles de trabajo; es decir a las opciones maleables de empleo que se ofrecen por medio de las empresas. Metafóricamente, podría decirse que es el espacio que se va a ocupar en las empresa, institución o entidad en la que se trabaja.

De esta manera, los puestos laborales ocupados por personas en condición de discapacidad deberían responder al principio de accesibilidad universal, el cual, según Sebastián y Noya (2009) mencionan: “El objetivo general de la Accesibilidad Universal en los puestos de trabajo consiste en tratar de conseguir la mejor adaptación posible, de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción a todos los potenciales trabajadores” (p. 6).

Así, con estos apoyos necesarios las personas en condición de discapacidad tendrán más oportunidad de desempeñarse integralmente en su puesto laboral; asumiendo sus habilidades como fuentes potenciadores de productividad e incorporando también los ajustes razonables posiblemente utilizados para desenvolverse en el espacio deseado. La Organización Internacional del Trabajo (2010) conceptualiza:

Según la Convención, por ajustes razonables “se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. (p. 4)

El facilitador o colocador laboral, es quien será el encargado de velar y atender esta necesidad. Será esta figura en conjunto con los empleadores quienes estarán al tanto de las adaptaciones que requiere el puesto de acuerdo a las habilidades y capacidades de la persona con condición de discapacidad.

Los puestos desempeñados por personas en condición de discapacidad, deben responder al principio de accesibilidad laboral así como también contar con los ajustes razonables utilizados tanto a nivel físico del espacio como a nivel intelectual en relación a las tareas asignadas; todo ello respondiendo a las necesidades que requieren para desempeñarse como seres humanos integrales. Se incorpora además, que se proveerán también ciertos productos de apoyo para mejorar y aumentar la calidad de trabajo que realiza. Este último aspecto se caracteriza seguidamente.

Productos de Apoyo

Se conoce como productos de apoyo a aquellas llamadas ayudas técnicas que mejoran o mantienen las habilidades de las personas en condición de discapacidad; promoviendo su independencia, autonomía, en fin diferentes aspectos de lo que respecta a su diario accionar.

El Observatorio de la Accesibilidad (2004) conceptualiza este concepto diciendo:

Según la norma UNE EN ISO 9999: "Productos de Apoyo para personas con discapacidad. Clasificación y Terminología", los productos de apoyo, anteriormente conocidos como ayudas técnicas o tecnologías de apoyo, son cualquier producto

(incluyendo dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. (parr. 1)

Es decir, estos apoyos permanentes o temporales; permiten la realización de diferentes y variadas actividades que sin su uso no podría ser ejecutadas o requerirían de un mayor esfuerzo para su realización.

En síntesis, los productos de apoyo están adaptados a las necesidades de cada individuo y son un medio por el cual las personas pueden adquirir mayor autonomía en su quehacer.

Con la finalidad de detallar cuáles son los productos (anteriormente llamadas ayudas técnicas) así como también los puestos laborales y adaptaciones que requieren los mismos, se ha creado en España el llamado Método Estrella, el cual para Costa Rica se ha hecho una adaptación con la finalidad de detallar los aspectos más precisos y necesarios de la persona en condición de discapacidad que está pronta a obtener un empleo. Todo esto y más, es detallado en el siguiente apartado.

Método Estrella Costa Rica

A partir del año 2009, se aprueba en Costa Rica, específicamente en la Universidad Nacional, el proyecto UNA Oportunidad de Empleo, del cual surgen las diferentes adaptaciones al Método Estrella, presentado a raíz de la metodología usada en España la cual busca a toda costa la Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad por medio del empleo con apoyo, es decir se utiliza la mediación para la obtención del mismo así como la preparación y seguimiento en el campo laboral. Se destaca que el mismo permite conocer a la persona en condición de discapacidad desde su integridad.

Cabe destacar, que desde este país (Costa Rica), las adaptaciones han surgido debido a las características, particularidades, características culturales y generalidades del mismo, y propiamente del sistema educativo.

Según Holst y Madrigal (2014), la base del Método Estrella recae en: "... el análisis que se realiza de las capacidades, destrezas, conocimientos y hábitos que posibilitan el acceso de la persona con discapacidad al empleo así como los recursos del entorno (...)" (p.4)

Se demuestra mediante el mismo, la detección de fortalezas de las personas en condición de discapacidad que buscan un empleo así como también las limitaciones que posee el entorno laboral al cual se enfrentarán próximamente.

Con el surgimiento de esta metodología, se favorece a ese joven o adulto por medio de sus habilidades que facilitará la inclusión laboral efectiva. De esta manera, para el año 2010, se compone por dos instructivos diferentes donde se recaban datos sobre información general y educativa de la persona así como también el conocimiento de las necesidades laborales empresariales.

El Método Estrella Costa Rica, incluye además cinco etapas en su proceso; que van desde la búsqueda de empleo, el análisis de los puestos de trabajo, la valoración de las y los candidatos, la adaptación y formación hasta el seguimiento y valoración que han dado pie a esa continuidad en la actividad laboral realizada por la persona en condición de discapacidad y el rendimiento del entorno laboral y apoyos que se establecieron previamente.

Según Holst, Hidalgo, Alfaro y Alvarado (2011), el Proyecto UNA Oportunidad de Empleo, está dirigido específicamente a personas con discapacidad física, mental, sensorial o intelectual; brindando siempre a cada empleo un servicio de apoyo individual para garantizar el acceso y empleabilidad de las personas con discapacidad de la mano con sus intereses.

Es sumamente importante considerar que este método, es una de las bases primordiales para el presente Proyecto de Investigación, ya que como se ha dicho, permite conocer y comprender a la persona en condición de discapacidad así como a las diferentes empresas y lo que las mismas puedan ofrecer para así, llevar a cabo un proceso de inclusión laboral más oportuno y efectivo.

Desde lo mencionado, cabe rescatar también, la responsabilidad que poseen las personas y la sociedad en general al cumplir con las diferentes legislaciones en las que se

permite y vela por el empleo digno para las personas sin exclusión alguna. A continuación, se establece uno de los aspectos más significativos referentes a este tema.

Responsabilidad Social Empresarial

Las empresas, en la actualidad buscan y promueven satisfacer la demanda relacionada con las responsabilidades, con el fin de aumentar la productividad de la sociedad en la que se encuentran; según la Organización Internacional del Trabajo (2011):

La responsabilidad social de la empresa (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación." (parr.1)

El querer identificar y aportar soluciones a problemas de interés público a través de estrategias e iniciativas ciudadanas, responde a un ideal de país que actualmente conlleva, entre otros, a esa práctica de la responsabilidad social empresarial cuyo objetivo busca mejorar la calidad de vida de las personas. Radica en la importancia y el compromiso que le otorgan las empresas a las condiciones por las que atraviesa la comunidad o el país en la que se encuentran, mediante diversas estrategias que permitan minimizar las debilidades presentadas en la sociedad desde sus espacios de acción, para promover y garantizar el desarrollo más justo, inclusivo y sostenible del país.

Como conclusión a ello, es sumamente importante especificar que la Responsabilidad Social Empresarial, tal y como lo comenta Cajga (s.f.) conlleva a la actuación consciente y comprometida que permite a la empresa mejorar continuamente en aspectos públicos y

sensibles en cuanto a la población, sustentando y además creciendo competitivamente. En este sentido se reflexiona que la competencia en este caso no se refiere solo a los aspectos económicos pero también al impacto social y ambiental favorable.

Formación Laboral para personas con discapacidad

La formación, resulta ser la práctica que busca brindar a las personas las herramientas necesarias para desenvolverse de una manera efectiva en lo que se le está enseñando. En el ámbito laboral, se basa en todos aquellos aprendizajes relacionados con la inserción y actualización laboral, teniendo como objetivo primordial el brindar las herramientas necesarias para aumentar tanto los conocimientos como las habilidades y destrezas que en un futuro se van a llegar a necesitar en los determinados puestos laborales para el desarrollo de sí en función del mismo.

Así, el concepto de formación, conlleva a la trasmisión y construcción de ideas, a la enseñanza, el aprendizaje y por ende a la preparación de habilidades específicas; permitiendo y llevando consigo a la construcción y crecimiento en cuanto a conocimientos que permiten ejercer su puesto laboral de forma exitosa y que se logre un crecimiento personal por parte del trabajador.

Con base en lo anterior, en el ámbito laboral, las personas en condición de discapacidad cuentan con opciones viables para defenderse en éste ámbito; a continuación se muestran dos de estas opciones.

Formación para el Trabajo

Se considera Formación para el Trabajo a la búsqueda y mejoramiento de las habilidades, valores y actitudes hacia lo que es el empleo y lo que el mismo conlleva. Al respecto, Miranda (s.f) define habilidades como “capacidad aprendida para realizar el objetivo de una tarea que hay que ejecutar, es decir, la consecución de un objetivo motor concreto” (p.2)

En la cita mencionada, se visualiza cómo mediante la formación para el trabajo se van creando y desarrollando habilidades a través del tiempo; igualmente, se considera importante

irlas trabajando por medio de diversas sesiones, mejorándolas y perfeccionándolas; con la finalidad de lograr el objetivo meta.

A ello se le adiciona lo que expresa Calvo, Castillo, Jara, y Navarro (2011) al mencionar que: “Las habilidades para la vida o habilidades adaptativas buscan el mejor desenvolvimiento y autonomía e independencia de las personas en la sociedad acorde a su edad cronológica. Estas habilidades son: comunicación autodirección, salud, seguridad, académicas funcionales, ocio y tiempo libre y trabajo” (p. 41)

De ello, es sumamente significativo recalcar que existe una línea divisoria en lo que respecta a las habilidades que se deben trabajar con las personas con discapacidad y la importancia de estas en la vida de las personas, en relación al desarrollo pleno que permite el mejoramiento de las condiciones de vida.

El formar para el trabajo, consiste entonces en mejorar y desarrollar todas aquellas habilidades que han de ser utilizadas en un futuro puesto laboral; incorporando a ello todos los conocimientos necesarios que se deben de tener al momento de trabajar. Se incorpora también la concepción de lo que es terminología básica y las garantías laborales estipuladas en los países por medio de la legislación; como ejemplo salario, cesantía, vacaciones y demás.

Formación en el Trabajo

La formación en el trabajo, se orienta a esa atención directa que requieren las personas en condición de discapacidad al momento de insertarse laboralmente, es decir, la enseñanza que la figura de colocador laboral le ofrece a la personas a quien acompaña; transmitiéndole primordialmente conocimientos de lo que corresponde al trabajo que se va a ejecutar.

Según Calvo, Castillo, Jara, y Navarro (2011):

La formación en el empleo se orienta desde dos visiones de atención a la persona con discapacidad, una de ellas consiste en la atención directa que requiere la presencia del colocador quien entrena a la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, este entrenamiento se relaciona con las funciones que debe cumplir el trabajador. La

segunda consiste en el proceso de capacitación en donde se brinda información, se aclaran dudas, se eliminan mitos y barreras y se brindan diversos apoyos, en fin, se mantiene una comunicación clara con la empresa entendida en su totalidad como el grupo de compañeros y jefaturas. (p. 45)

Partiendo de lo citado, la formación para el trabajo resulta ser esa atención directa que se le ofrece a la persona en condición de discapacidad propiamente desde el empleo y que, de alguna u otra manera lo orienta en el quehacer laboral; incluyendo en ello aspectos como horario, actividades por realizar y las formas de desarrollarse en ellas, objetivos y requerimientos empresariales, entre otros.

Calidad de Vida y Empleo

El concepto de calidad de vida ha retomado fuerza con el paso de los años ya que cada vez es más común entablar temas de conversación basados en el bienestar de la persona. A ello se ligan todos los elementos necesarios que hacen que la vida de cada quien sea digna, plena, cómoda, agradable y satisfactoria.

Con respecto a las personas en condición de discapacidad la calidad de vida ha sido especialmente de interés por el mismo cambio de paradigma en pensar la discapacidad; de forma que actualmente, al considerar la discapacidad desde el enfoque de los derechos humanos y de inclusión social la calidad de vida de la persona es definido por Schalock, en Verdugo (2009) como:

Un fenómeno multidimensional compuesto por dimensiones principales que se encuentran influenciadas por características personales y factores ambientales. Estas dimensiones principales son iguales para todas las personas, aunque pueden variar en su valor relativo e importancia. Las dimensiones de calidad de vida se evalúan en base a indicadores que sean culturalmente sensibles. (p. 30)

En este mismo sentido ambos autores españoles definen ocho dimensiones de calidad de vida y de forma empírica lograron desarrollar indicadores para definir las de modo operativo y valorarlas. Estas dimensiones mencionadas son: desarrollo personal, bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar físico, bienestar material, autodeterminación, inclusión social y derechos. (Verdugo 2009, p. 28). Aunque el empleo es uno de los indicadores en la dimensión calidad de vida, cabe destacar que indirectamente está dentro de una variedad de dimensiones contempladas en sus indicadores: actividades de vida diaria, satisfacción, auto-concepto, ausencia de estrés, interacciones, roles comunitarios, desempeño, competencia personal, estatus financiero, acceso, metas y valores personales, entre otros. Viendo que, como son de integrados e indivisibles los derechos humanos así lo son también las dimensiones de la calidad de vida; siendo el empleo un aspecto sumamente significativo para los indicadores, es decir para las percepciones, conductas y condiciones de la vida diaria.

Respecto a esta relación del empleo con la calidad de vida González (2005) especifica que:

El trabajo no puede verse solo como un medio para producir o prestar un servicio, como un medio de vida, es mucho más: es un medio de transformación del hombre, de realización, de creación de valores, en resumen, de calidad de vida. (p. 2)

De esta manera puede entenderse que las oportunidades laborales pueden incentivar a las personas, ya que reconocen sus habilidades, capacidades, así como también les presentan mayores oportunidades de forjarse como seres integrales parte de una sociedad.

El simple hecho de contar con una oportunidad laboral, resulta ser uno de los indicadores más básicos e importantes en lo que la persona empieza a forjar su independencia y crecimiento personal así como su contribución a la sociedad en general. Se dice que, el empleo es la base para la capacidad de llevar una vida independiente y todo lo que puede implicar en la mejora de la calidad de vida.

Sin embargo, en lo que respecta a las personas en condición de discapacidad, el ámbito laboral, para esta población no siempre va de la mano con el mejoramiento de la calidad de vida, ya que muchas veces los derechos y garantías laborales quedan violentados u olvidados.

Al respecto, es importante considerar estos aspectos legales, los cuales conllevan al establecimiento de diferentes normativas donde de alguna u otra manera, se busca la inclusión laboral y social de la persona en condición de discapacidad, permitiendo tener un sustento más afianzado para la mejora en cuanto a las oportunidades, posibilidades y estrategias de justicia social.

Marco Legal Laboral que respalda a las personas en condición de discapacidad

La legislación costarricense ha desarrollado un sin número de leyes y decretos que favorecen a las personas en condición de discapacidad en cuanto a la inclusión en el sector laboral respecta. A partir de ello, se delega una función importante para las empresas y empleadores al dar oportunidades laborales a esta población.

El marco legal, proporciona las bases necesarias sobre las cuales se determinan los alcances así como también las regulaciones y previsiones que se deben tomar en cuenta; todo esto conforme se dictan en los decretos y leyes. Debido a ello, se muestra una lista relevante de leyes, decretos y estrategias que propician y acogen a las personas en condición de discapacidad en el sector laboral.

Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (Ley 7600)

Esta ley declarada de interés público para el desarrollo integral de la población en condición de discapacidad, busca de alguna u otra manera la equiparación de derechos y deberes de esta población. En lo que respecta al área laboral, en el artículo 23 se especifica que: “El estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales” (p. 15)

De esta manera, a partir de su creación, se promueve la equiparación de oportunidades hacia la población con discapacidad, haciendo que, tanto el sector público como privado atienda las necesidades de la población sin discriminación alguna.

Ejemplo de ello, se muestra en el artículo 30 al especificar que:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad. (p.17)

Lo anterior, representa solo una mínima de la gran variedad de artículos que representa esta Ley en lo que respecta al trabajo, haciendo referencia que la principal importancia de la misma se basa en difundir y ofrecer esta información para y por quien así los requiere; acogiéndose a esta ley para luchar por un deber y derecho social y personal.

Entre otras cosas, la Ley 7600 acoge una serie de normas que se refieren tanto a la accesibilidad como a las formas de comunicación, información, oportunidades, ayudas y herramientas técnicas; lo cual permite que desde los puestos de empleo creados para las personas en condición de discapacidad, se adapte y proporcione el material respectivo que además se adecue a cada una de las necesidades presentadas por los mismos y que garanticen los derechos laborales.

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 8661)

Para el año 2008, el marco legal costarricense ha vivenciado una evolución, la aprobación de una nueva ley; que representa y establece un nuevo concepto y una nueva visión de la discapacidad.

Con la idea de que el concepto de discapacidad evoluciona así como también que las barreras surgen del entorno y la actitud, se buscan ratificar y cumplir a cabalidad con los derechos de las personas en condición de discapacidad.

En lo que respecta al ámbito laboral, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, además de reconocer en su artículo 27 el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, en su inciso A busca:

Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables. (p.57)

Así también, en el inciso E de este mismo artículo se sugiere “Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno del mismo.” (p. 58)

Por lo tanto, esta ley evidencia que la igualdad y equidad de oportunidades así como los apoyos requeridos para enfrentarse a la vida laboral, deben ser factores brindados sin exclusión alguna; considerando como punto importante también el derecho a elegir el empleo, siendo este digno y acorde a las habilidades y capacidades de cada quien. Es importante mencionar que dicha ley, trasciende en muchos aspectos a la Ley 7600, asegurando la congruencia con el paradigma de Derechos Humanos.

Con esta referencia, se deja muy claro la necesidad que existe de velar por ajustes razonables para las personas con discapacidad en su lugar de trabajo, incentivando a esa adquisición de experiencias e introducción en el mercado laboral.

Lo significativo de todo ello, recae el asegurar el no sometimiento a la servidumbre, esclavitud, trabajo forzoso y demás condiciones degradantes para cualquier ser humano.

Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad al Sector Público (Ley 8662)

Para el año 2010, se le da significativa relevancia al sector público en lo que respecta a la necesidad y obligación de contratación de personas en condición de discapacidad en puestos

que sean realmente oportunos y accesibles para su ejercicio pleno. Al respecto, esta ley, en su único artículo especifica que:

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes (parr. 1)

Como consecuencia de esta ley, es obligación del Estado costarricense velar porque las personas en condición de discapacidad accedan y se les otorgue una vacante laboral en el sector público, contando este último con los accesos y apoyos requeridos según la persona; esto con la finalidad de que puedan ser partícipes y activos de la sociedad; pero lo primordial en ello es la trascendencia y la atención que se debe generar en las instituciones públicas para que dicho artículo se cumpla como tal.

Decreto 30391-MTSS, Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para el año 2011, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, crea este decreto con la finalidad de realizar un proceso de gestión de políticas públicas que busquen el establecimiento pleno de la equiparación de oportunidades así como también evitar a toda costa la discriminación en el sector de empleo; todo ello relacionado con la situación de discapacidad.

Para esto, en su artículo 3 se establece que:

La Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad tiene como objetivo general: Garantizar la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo,

para las personas con discapacidad, por medio de la asesoría técnica a las Autoridades Superiores y las dependencias del Ministerio; dirigida a la gestión de la política pública en materia de atención a personas con discapacidad, en ocasión de las relaciones laborales y el acceso a los servicios de la institución. (parr 8).

Esto deja en evidencia que el Ministerio de Trabajo y Seguridad cuenta con políticas que buscan la creación y el cumplimiento de fines y objetivos para la equiparación de oportunidades y la no discriminación en el empleo para las personas en condición de discapacidad para que, desde la misma se garantice que las empresas e instituciones de nuestro país cumplan con la equidad de oportunidades y con la negativa a la discriminación.

Como se menciona en el presente documento, se formulan políticas socio laborales para la atención de esta población; buscando la concientización y formación de los derechos y obligaciones laborales que contienen.

Es importante además, señalar que la Dirección Nacional de Empleo funciona como recurso para ocuparse en todo lo relativo a colocación, asesoramiento y readaptación y ubicación de las personas con discapacidad en cuanto al ámbito laboral se refiere; todo ello por medio de la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad creada y mencionada anteriormente.

Estrategias Nacionales de Inclusión Laboral

Dentro del marco nacional en el cual se desarrolla la presente investigación, es trascendental hacer mención al documento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012) *Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*, el cual tiene como objetivo:

Lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, en Costa Rica, se ha visto afectado en los últimos años debido al impacto de la crisis económica internacional que golpeó al país, con más fuerza, en los años 2009 y 2010. (p.19)

En el mismo, se hace referencia a la población en condición de discapacidad, sus características, acceso y su ocupación, basados en datos reales tomados de diversas fuentes de información. En esta línea el Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), agrega que

El acceso al empleo es particularmente difícil para la población con discapacidad, debido a varias razones, entre las que se encuentran, por ejemplo, los estigmas sociales, el bajo nivel de escolaridad y la limitada accesibilidad física en las instalaciones de trabajo. (p.19)

Lo anterior, justifica el marco de la investigación en tanto se presentan datos importantes y referenciales desde los que se encuentra una realidad que amerita acciones, cambios, investigación, entre otros; además de ser una herramienta que propone mediante diversas tácticas y apoyado desde diferentes instituciones, proyectos y entre otros, un plan de acción para el mejoramiento de la situación laboral de una población en específico y sus entornos; reflejando el reconocimiento de derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad.

Así mismo, da a conocer que el ente rector en materia laboral, es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; el cual pretende comenzar a romper con algunas de esas barreras y limitaciones que las personas con alguna condición de discapacidad poseen al momento de laborar.

De esta forma, es trascendental hacer mención a los principales objetivos que se plantean desde el Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012):

- Identificar las intervenciones estratégicas que se han aplicado o se están, aplicando para intentar alcanzar la meta.

- Establecer la lista de cuellos de botella prioritarios que impiden la eficaz implementación de las principales intervenciones.
- Determinar soluciones factibles y de gran impacto para eliminar los principales cuellos de botella.
- Formular un plan de acción para la implementación y la supervisión de metas. Dicho plan de acción es un programa que se ajuste a las estrategias existentes, debe ser gestionado en el ámbito nacional y contar con socios estratégicos. (p.20)

Como parte de los aportes que presenta el documento hacia el proyecto de graduación, cabe destacar el énfasis que se hace en la importancia de la empleabilidad y del proceso que conlleva el mismo para la población en condición de discapacidad, en tanto hace evidente que: “Los logros alcanzados son significativos pero insuficientes, ya que aún persisten problemas de discriminación, limitado acceso y exclusión para que las personas con discapacidad se integren de manera plena a las actividades económicas.” (Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica, 2012, p.30)

En relación a las afirmaciones del Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica, se aporta, mediante diversos apartados, el marco legal que resguarda los derechos de las personas en condición de discapacidad, así como las políticas y proyectos que se unen a la iniciativa. Amplifica en un capítulo posterior, las principales intervenciones para el aumento en las oportunidades de empleo para las personas en condición de discapacidad y la función de cada una de ellas.

A partir de uno de los proyectos que fueron acogidos en el Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), es significativo y principalmente enriquecedor, hacer mención al proyecto UNA oportunidad de empleo para las personas con discapacidad desde el cual, es cercano al planteamiento del presente Proyecto Final de Graduación.

Formulado desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el proyecto mencionado en el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012), plantea en sus objetivos primordiales:

- Desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Propiciar acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad que egresan de la educación diversificada, la educación especial y la educación superior.
- Facilitar acciones de información y formación a empresarios y sus empleados, así como a programas de educación especial, particularmente el III ciclo y IV ciclo diversificado vocacional y los Centros de Atención Integral para personas adultas con discapacidad (CAIPAD).
- Propiciar la participación en el proyecto, de estudiantes de la UNA, tanto de prácticas de cursos como de trabajos finales de graduación.
- Brindar recomendaciones a la División de Educación Básica del CIDE de la UNA y a entidades gubernamentales. (p. 70)

Finalmente, desde el documento en mención, se hace evidente la existencia de *cuernos de botella* reales de este país; describiendo la forma en que ellos limitan y podían ser un obstáculo para la puesta en práctica el Plan Nacional de Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad en todas sus aplicaciones. Desde lo mencionado, describe cada una de las pautas del plan como tal, procesos, ejes de intervención y recursos presentados para la aplicación del mismo desde el año 2012.

Es importante mencionar la Estrategia Público–Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad, EMPLEATE adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). Desde ella, se encuentra como objetivo primordial “Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad

mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral.” (p.12)

El aporte del documento correspondiente a la Estrategia Público–Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad, EMPLEATE es primordial para el presente Proyecto Final de Graduación ya que figura como objeto del presente.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es posible resaltar que la Estrategia Público–Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011), en su documento acentúa que “EMPLEATE surge como una estrategia para propiciar el empleo y la empleabilidad de la población joven en Costa Rica, poniendo particular énfasis en los sectores más vulnerables.” (p.19); por tanto se procura que desde el mismo se puedan generar espacios, estrategias y mediación, para que logren una mejor articulación en los proceso de intermediación e inserción laboral para las personas con discapacidad.

De la misma forma, se desarrolla en el documento apartados que responden a las tendencias generales de empleo y juventud, así como a la caracterización de las personas jóvenes, ingresos, estudios, desempleo, pobreza, entre otros. Seguidamente se destacan apartados que hacen evidentes las líneas orientadoras, de las cuales se desprende que:

La Estrategia se gestionará mediante un esquema ágil de coordinación y de crecimiento de las acciones, el cual implica la rectoría política del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en lo atinente a las materias laborales y de empleo, así como una articulación integral con las instancias públicas y privadas que desarrollan instrumentos y programas para promover la inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral. (Estrategia Público–Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad, 2011, p. 31).

A partir de lo mencionado, se desarrollan capítulos posteriores que dan a conocer principios rectores, desafíos, áreas de intervención, el modelo gestor y finalmente la oferta de programa 2014.

Capítulo III

Marco Metodológico

En el presente capítulo se describe el marco metodológico con el cual se desarrolló el presente proyecto de graduación, indicando el enfoque y método, seguido por la población participante y la descripción resumida de las categorías utilizadas en la ejecución y reflexión del proyecto. Asimismo, se destaca la organización del proyecto, planeada en cuatro etapas con sus estrategias de acción y actividades elaboradas basadas en los objetivos formulados en el capítulo 1. Luego de esto se plasman las consideraciones éticas, las técnicas e instrumentos y la forma en que se realizó la sistematización análisis e interpretación de la información para lograr una más profunda comprensión de la realidad de la inclusión laboral marcado por los procesos vivenciados de la capacitación laboral de las personas en condición de discapacidad

Enfoque cualitativo y Tipo de Estudio: Investigación-acción

El presente proyecto, se realizó desde el enfoque cualitativo, al respecto Sandín (2003) dice que:

Ya hemos dicho que la investigación cualitativa atraviesa diversas disciplinas, participa de una gran variedad de discursos o perspectivas teóricas y engloba numerosos métodos y estrategias de recogida de datos. Esta riqueza denota la complejidad y alcance del enfoque cualitativo en el abordaje de la investigación socioeducativa y requiere que se ensayen clasificaciones o categorías que aporten un orden conceptual en el ámbito de investigación y permitan la comunicación en la comunidad investigadora. (p. 141)

Se considera el hecho de que mediante el proyecto, se recaba información enfocándose en datos no estandarizados, es decir, acoge el paradigma cualitativo para denotar la realidad compleja en la que intervienen los y las participantes. Para las investigadoras resulta importante especificar que se busca responder con este paradigma al ¿por qué? y ¿cómo? de

una situación social compleja más allá de su descripción o cuantificación, dirigido incluso a encontrar propuestas de cambio y mejora. Se utiliza y se trabaja desde este enfoque ya que, por la naturaleza del tema y en relación a los objetivos planteados, se pretende dar un análisis interpretativo propositivo de cada uno de los aspectos encontrados en el proceso en relación a la observación de los mismos, respaldados por la caracterización, aportando con el mismo, un producto de apoyo para procesos de inserción laboral.

Dentro del presente enfoque, se ubican diversos métodos; escogiendo en este caso la Investigación Acción, la cual según Ander-Egg (2003) cuenta con el objetivo de:

... estudiar una realidad con el fin de resolver problemas que son significativos para un determinado grupo o colectivo que tiene el propósito o deseo de superarlos. Congruentemente con este principio, hay que derivar todo el proceso de investigación. Ya Kurt Lewin -que fue quien acuñó el término "investigación-acción"- había indicado que el proceso se inicia porque hay una insatisfacción con un estado actual de cosas. (p.9)

El autor ratifica la búsqueda de un cambio social, de una transformación de la realidad donde la toma de conciencia colectiva, sea la base del proceso transformador que se desea llevar a cabo, tanto de los participantes del proceso, como de las personas investigadoras. Todo ello, buscando la reflexión y el análisis crítico propositivo con quienes participan de este proceso. Este análisis, puede ser visto y resumido en la búsqueda de la comprensión de una realidad, encontrando y contextualizando el problema o reto para transformar la realidad proponiendo y ejecutando un proyecto de cambio.

A ello se le agrega lo que Ander-Egg (2003) identifica dentro de este método de investigación-acción, mencionando:

El punto de partida de toda investigación social aplicada es, en su naturaleza, idéntico al punto de partida de toda acción humana: la existencia de una situación-problema que

requiere encontrar una respuesta o solución. En la metodología convencional o clásica, investigar es frecuentemente resolver problemas de investigación (que pueden tener o no interés práctico) (p.9)

Es sumamente significativo adicionar y reiterar además, que este proyecto desde el enfoque cualitativo busca responder a preguntas básicas existenciales, formuladas por las investigadoras y participantes del proyecto, como lo son el ¿por qué? ¿qué? ¿para qué? y ¿para quién(es)?; llevando así a la concienciación y por ende aportando a un cambio social en cuanto a lo que concierne al tema de inserción laboral de personas en condición de discapacidad. Lo mismo, desde el ideal de la inclusión laboral, basado en los derechos humanos de la persona en condición de discapacidad.

Por otro lado cabe destacar lo planteado por Elliot (2005) respecto a la Investigación-acción para el cambio educativo. Este autor ve la investigación-acción dentro del enfoque educativo y como una labor del docente que se realiza de forma integrada en la educación, propiciando una práctica docente reflexiva. De esta forma reconocemos la importancia de este método no tanto como método de investigación sino como método de praxis educativa con fines de mejora. El autor plantea que los docentes deben de ser investigadores de su propia práctica y que mediante la Investigación-acción se realiza el aprendizaje profesional en la práctica. En este sentido el autor plantea: “el objetivo fundamental de la investigación-acción consiste en mejorar la práctica en vez de generar conocimientos” (p.6). La producción y el uso de teoría están subordinados y condicionados por la meta de mejorar la práctica, de aprender en este proceso. Asimismo que en la IA educativa se trata de mejorar la puesta en práctica de los mismos valores del proceso. En el presente proyecto se trata de los valores emanados del enfoque cualitativo y de los derechos humanos, viendo a las personas participantes como sujetos y no como objetos de la reflexión. “La investigación acción integra enseñanza y desarrollo del profesor, desarrollo del curriculum e evaluación, investigación y reflexión filosófica en una concepción unificada de práctica reflexiva educativa.” Elliot (2005, p. 73)

Participantes del proyecto

La población del presente proyecto consiste en personas referidas del Programa EMPLEATE Inclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e incluye a personas en condición de discapacidad así como también a funcionarios de la estrategia mencionada y a las empresas con que se trabaja la inserción laboral; todas ellas se caracterizan a continuación:

Participantes en condición de discapacidad. Se refiere a 60 personas de nacionalidad costarricense. Dentro de las deficiencias, que en interacción con su entorno provocan la discapacidad, se encuentran la cognitiva, auditiva, física, visual y la mental. Todas estas personas participantes son mayores de 16 años y menores de 40, residentes de la gran área metropolitana con situación económica media o baja; en su mayoría poseen bachillerato en educación especial inconcluso.

De las anteriores, 27 personas son escogidas al azar y sin ningún criterio específico de selección por quienes coordinan el proyecto EMPLEATE Inclusivo; todas provenientes del gran área metropolitana, con edades entre los 17 y 35 años, siendo en su mayoría personas con discapacidad auditiva. Las demás personas, se seleccionaron por estar incluidas en el proyecto de Redes Locales de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Heredia, siendo el equipo docente de este proyecto la fuente de referencia de las personas, en búsqueda de empleo y quienes enfrentan alguna situación de discapacidad, para su incorporación en la estrategia EMPLEATE Inclusivo, cuyas características se abordan más adelante en el presente informe.

Con estas personas participantes, se despliega primeramente un proceso de capacitación en Gestión Laboral de forma grupal en módulos de un día semanal durante un mes y dos semanas; en las cuales, se abordan temas relacionados con el empleo, aspectos importantes para desarrollarse en el mismo, elaboración de documentos respectivos para la búsqueda de empleo, garantías y derechos laborales y temas relacionados con discapacidad. En dicho proceso, se da un acompañamiento a las personas en condición de discapacidad para atender las necesidades pertinentes y la atención adecuada desde las diferentes sesiones de trabajo.

Además, se les brinda un acompañamiento y capacitación en el proceso de inclusión en los respectivos puestos de empleo, los cuales se analizan con anterioridad para que respondan

a todas las condiciones y necesidades de cada participante (personas en condición de discapacidad).

Seguido de ello, se da a conocer los datos obtenidos desde el proceso mencionado mediante una evaluación formativa para futuros procesos desarrollados desde la estrategia EMPLEATE Inclusivo.

Participantes funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Se trata de dos funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; ambas fungen como participantes activas de EMPLEATE Inclusivo; teniendo la responsabilidad de visitar compañías así como contactar por medio de las bases de datos a las personas en condición de discapacidad. Desde este proceso, cuentan con la función de mediar entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las empresas que desean contratar a las personas en condición de discapacidad como ente rector en materia laboral, además de guiar los procesos bajo los cuales se desarrolla el programa EMPLEATE Inclusivo en relación a los objetivos, visión y misión.

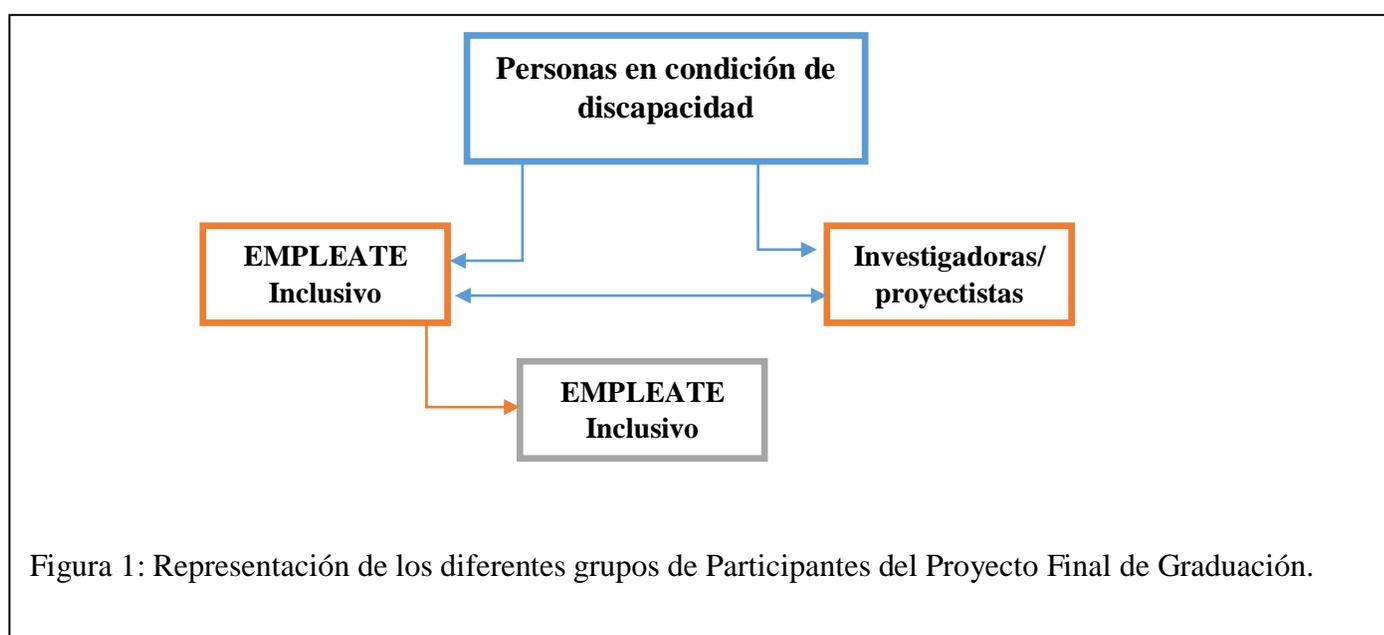
Se recalca además la participación de dos personas contratadas por la Agencia de Cooperación Alemana quienes participan del proceso de capacitación en Gestión Laboral en los módulos que se mencionaron anteriormente, una de ellas ofrece las capacitaciones mientras que la otra las interpreta en el lenguaje de señas costarricenses (LESCO); atendiendo así a la diversidad. De esta manera, poseen participación importante en la presente investigación ya que brindan información relevante del proceso, muestran y modelan la información pertinente para las capacitaciones y consultorías en materia de discapacidad e inclusión laboral.

Es importante aclarar que la Agencia de Cooperación Alemana y su relación con el Programa EMPLEATE Inclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se basa en el aporte económico que el MTSS le brinda al mismo para la contratación de las facilitadoras de los módulos de capacitación en Gestión Laboral, los materiales y demás herramientas en relación al proceso de inserción laboral. Asimismo, el logro de la inserción es contabilizado en los informes de este Ministerio.

Participantes de las empresas. Además, como parte de la población con la cual se desarrolla el presente proyecto, se cuenta con la participación de algunas de las “empresas amigas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”; siendo estas las encargadas de solicitar apoyo y ofrecer, por medio de puestos laborales, la apertura hacia una inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Estas, al igual que todas las personas participantes, se ubican en el área metropolitana. Están dedicadas a tareas relacionadas con la atención al público, servicio al cliente, preparación de alimentos, entre otras actividades; son pilares importantes desde la investigación ya que proporcionan espacios de inclusión laboral como complemento del proceso que se desarrolla, brindando información relacionada con los puestos de empleo y todo lo que ello amerita para la inserción adecuada.

Participantes Proyectistas-investigadoras. Para el presente Proyecto Final de Graduación, se toma en cuenta también la participación de las tres proyectistas-investigadoras, quienes son estudiantes de la Universidad Nacional, específicamente de la carrera de Educación Especial con Énfasis en Integración. Las mismas realizan el proyecto en colaboración con el MTSS en el marco de su Trabajo Final de Graduación para complementar su formación profesional con la experiencia vivida y analizada. Ellas son las ejecutoras de todo el proceso, cumpliendo la función de observar y participar activamente en las actividades para analizar las experiencias y orientar el camino del proyecto la investigación.

La figura 1 plasma las relaciones existentes entre participantes.



Categorías de análisis y reflexión

Se presentan a continuación las principales categorías de análisis y reflexión que se consideran implícitas en el reto asumido para el presente proyecto, las cuales surgen desde el posicionamiento de las investigadoras-proyectistas en el paradigma de derechos humanos:

Personas en condición de discapacidad. La discapacidad, es un tema que ha cambiado a lo largo de los años, así como a su vez se ha actualizado su conceptualización a partir de diversos paradigmas formulados en el proceso de evolución histórico-cultural de nuestras sociedades. Iniciando desde el término discapacidad como castigo pasando a reconocerlo como un problema que tiene la persona, hasta la actualidad en donde se concibe la discapacidad como aquellas barreras que presenta el entorno en la interacción de las personas con o sin deficiencias; siendo esta, la concepción desde la cual se desarrollará el proyecto. Se parte de la persona en condición de discapacidad a partir de un enfoque de derechos humanos, calidad de vida e inclusión laboral y social.

Empleo con Apoyo. El empleo con apoyo consiste en aquel soporte que se le brinda a la persona en condición de discapacidad quien se va a insertar en el ámbito laboral, es decir, consiste en un sistema individualizado en el que se proveen las herramientas necesarias para que la persona en condición de discapacidad se desarrolle en una actividad laboral en equidad de condiciones.

Inclusión Laboral. La inclusión laboral, se reconoce en este trabajo como proceso llevado a cabo para que las personas en condición de discapacidad se incorporen en el sector laboral en equidad de condiciones.

Inserción Laboral. El tema de inserción laboral surge principalmente desde el paradigma de derechos humanos por donde va encaminada la investigación, evidenciándose el empleo, como un factor indispensable; refiriéndose a éste como la labor que realizan las personas con una remuneración económica justa y en equidad de condiciones. En él, se cumplen las normas de trabajo, sensibilización y desarrollo de conocimientos y destrezas, que surgen a raíz de una inclusión exitosa.

Se ha evidenciado como las personas en condición de discapacidad, se han empoderado de sus derechos; no obstante, el derecho a contar con un trabajo digno, formar parte del ámbito laboral en donde se sientan productivos en la sociedad, así como abastecer sus necesidades básicas.

Desde la investigación se intenta desarrollar una propuesta de cambio para afrontar la situación de las personas en condición de discapacidad con respecto al empleo, dejando claro la necesidad de un mejor acceso a la educación básica, formación profesional acorde con las necesidades del mercado de trabajo y puestos de empleo.

Plan de Capacitación para Personas con Discapacidad. En el presente informe el plan de capacitación aborda la formación para el trabajo, mediante un proceso práctico de interacción educativa no formal que pretende facilitar a las personas las herramientas necesarias para desenvolverse de una manera efectiva en lo que se le está enseñando. En el ámbito laboral, se basa en todos aquellos aprendizajes relacionados a leyes, habilidades, destrezas, relaciones sociales y otras que durante el proceso surjan según la necesidad del grupo con el que se imparte.

EMPLEATE Inclusivo. Iniciativa formulada desde el Programa EMPLATE del MTSS donde se facilita la formación e intermediación para el proceso de búsqueda de empleo para la población en mayores condiciones de vulnerabilidad. La iniciativa EMPLATE Inclusivo surge de la necesidad de tener un alcance mayor que el Programa EMPLATE en cuanto al perfil de beneficiarios del mismo.

Las Etapas del proyecto y sus Estrategias de acción

La estrategia metodológica del presente proyecto final de graduación se divide en diversas etapas, basados en los objetivos específicos y que facilitaron los ámbitos de análisis del proyecto para favorecer la inclusión laboral: iniciativa EMPLATE Inclusivo del MTSS; necesidades, expectativas y potenciación de habilidades de las personas en condición de discapacidad participando en el proyecto; empresas y empleo inclusivos.

Es en este sentido que las etapas para la acción y el análisis se definieron basado en estos ámbitos y se incluyó una etapa más para la realización de un producto propositivo de acuerdo al último objetivo específico, el objetivo propositivo.

Dentro de cada etapa se formularon estrategias de acción, igualmente respondiendo a los objetivos específicos planteados. Fueron diez estrategias de acción realizadas para la ejecución del proyecto y que a continuación se detallan:

1. Recolectar información sobre el funcionamiento y los procesos de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Observar de forma participativa el desarrollo y la metodología empleada en el curso de Gestión Laboral (primer módulo) de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo.
3. Realizar un FODA de los procesos y funcionamiento reconocidos de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo.
4. Elaborar un perfil de ingreso de las personas en condición de discapacidad, para su participación en el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral de la estrategia EMPLEATE Inclusivo
5. Llevar a cabo el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral, dirigido a conocer necesidades e intereses y fortalecer las habilidades para la inserción laboral de las personas participantes.
6. Identificar ofertas de puestos de empleo, así como los entornos laborales, adecuaciones necesarias, entre otros, para la inserción laboral en diferentes empresas recomendadas por la iniciativa EMPLÉATE Inclusivo.
7. Analizar las posibilidades de inserción laboral de las participantes de los módulos de Gestión Laboral con respecto a las ofertas laborales conocidas.

8. Llevar a cabo la inserción y el seguimiento laboral a las personas en condición de discapacidad en los puestos de empleo.
9. Elaborar, basado en el análisis de los resultados del proyecto, una propuesta de guía dirigida a funcionarios municipales para que pueden asumir sus tareas de inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad
10. Brindar una presentación del producto a la iniciativa EMPLEATE-Inclusiva para su respectiva retroalimentación y consolidación.

La figura 2 resume las estrategias de acción por etapa definida

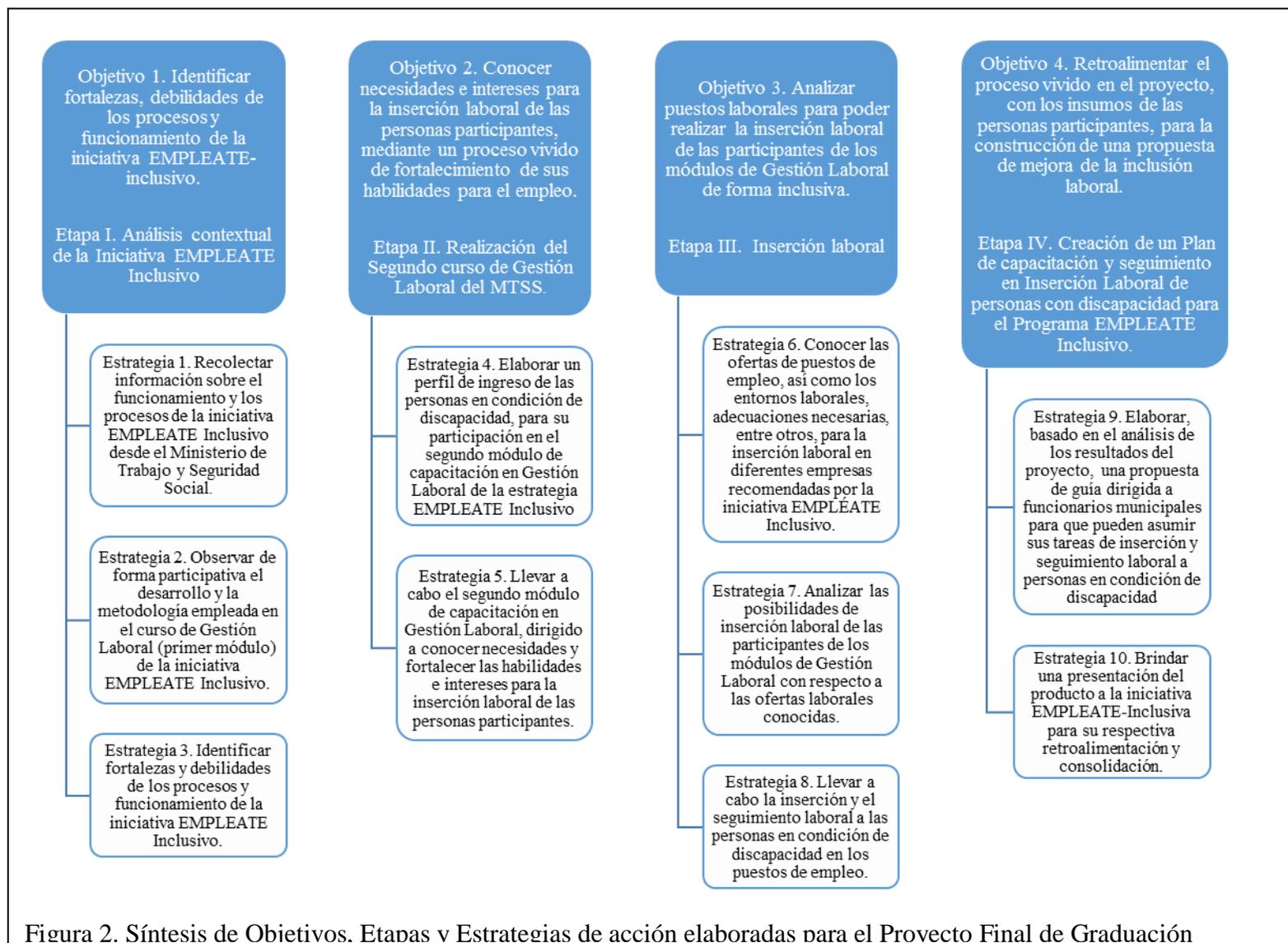


Figura 2. Síntesis de Objetivos, Etapas y Estrategias de acción elaboradas para el Proyecto Final de Graduación

La anterior figura, representa las principales etapas y estrategias de acción elaboradas para el presente proyecto de graduación. Las etapas responden, como ya se dijo respectivamente a los tres objetivos específicos y el objetivo propositivo, Asimismo cada etapa representa las diferentes estrategias de acción que se trazaron para el cumplimiento del objetivo general del presente proyecto; siendo creadas y divididas en un orden lógico de un proceso de capacitación, inserción y seguimiento laboral para personas en condición de discapacidad.

Con esta organización, se crea una relación con el siguiente capítulo 4 en que se presenta el análisis, a partir de lo que fueron las cuatro grandes ejes de acción y ámbitos de análisis: el Proyecto EMPLEATE Inclusivo del MTSS; las personas en condición de discapacidad, sus necesidades, capacidades y expectativas para el empleo; las empresas con apertura a la inserción laboral de personas en condición de discapacidad y finalmente la propuesta generada para el objetivo propositivo que responde, como producto del proceso vivido, la retroalimentación obtenida y la triangulación de datos que se realizó; este producto propositivo va dirigido a la mejora de la práctica de la capacitación e inserción laboral. Viendo para esto la triangulación un poco más integral y complejo que solo en tres ángulos y que incluso es realizada desde cada una de las etapas y sus estrategias de acción, es decir se realiza a partir de los objetivos específicos que permitieron caminar y ejecutar cada etapa.

A continuación, se muestra una caracterización de cada etapa y estrategia con las actividades realizadas para el presente proyecto final de graduación.

Etapas I. Análisis contextual del programa EMPLEATE. Esta etapa es dedicada a la recopilación de información sobre el programa Empléate y todas las premisas que surgen de éste, contando con las estrategias de acción que se muestran en la figura 3.

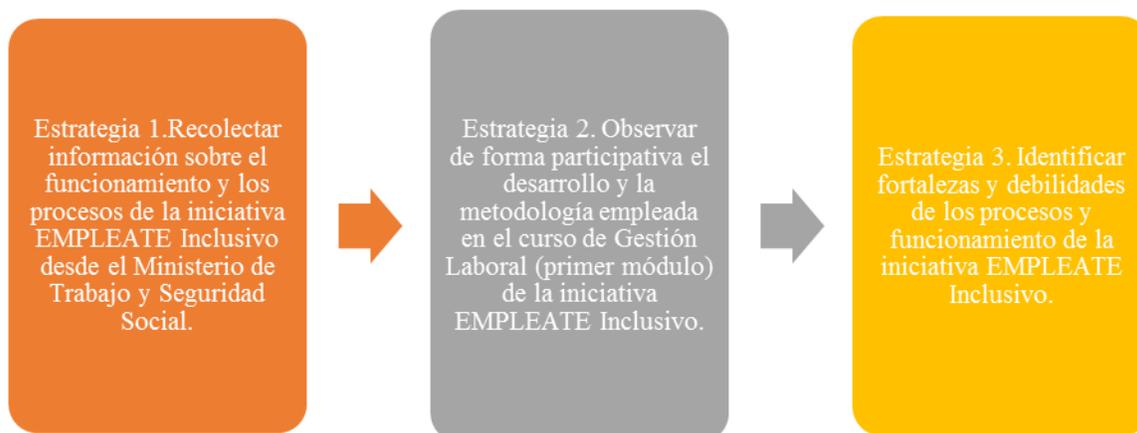


Figura 3. Estrategias de acción incorporadas en la Etapa I.

Seguidamente, se contextualizan más a fondo las estrategias presentadas.

Estrategia de acción 1: Recolectar información sobre el funcionamiento y los procesos de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la presente estrategia se indaga y se realiza un acercamiento sobre la función del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, especialmente el Programa EMPLEATE Inclusivo todo ello relacionado con el cargo que poseen al desempeñarse como ente rector en inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y con ello conocer los procesos que se desarrollan desde el mismo y que tienen relación con la investigación. Para ello, se utilizan las siguientes actividades:

Actividades.

Entrevista dirigida funcionaria, Programa EMPLEATE Inclusivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Anexo I)

Estrategia de acción 2. Observar de forma participativa el desarrollo y la metodología empleada en el curso de Gestión Laboral (primer módulo) de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo. La presente estrategia surge del resultado de una opción para poder participar como observadoras del Primer Curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, buscando conocer el desarrollo y la metodología aplicada del curso realizado en el edificio adjunto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la misma manera, se establece como punto importante de citar, el conocimiento que se obtiene sobre el funcionamiento como tal del programa ya mencionado; el cual se deriva de la asistencia a tales talleres como participantes activas del proceso. Desde la asistencia a las sesiones de capacitación, se participa como observadoras y mediadoras.

Como se menciona, se lleva cabo la observación y participación de seis sesiones distintas las cuales conforman el curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad. El mismo, impartido los viernes de febrero y marzo de 2014; permiten acompañar a un total de 27 muchachos y muchachas, elegidos al azar por medio de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se participa en la elaboración de presentaciones y materiales en general.

Actividades.

Sistematizaciones surgidas de la observación participativa durante las diversas sesiones que conformaron el curso de Gestión Laboral, creando además material de apoyo para el mismo. (Anexo II)

Estrategia de acción 3. Identificar fortalezas y debilidades de los procesos y funcionamiento de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo. Una vez concretadas las estrategias anteriores, se busca identificar fortalezas y debilidades evidenciadas a lo largo del proceso de

búsqueda de información y observación participativa de todo lo relacionado con la estrategia EMPLEATE Inclusivo.

Actividades.

Creación de un FODA donde se evidencien las necesidades, limitaciones y fortalezas del programa EMPLEATE Inclusivo que se ha estado desarrollando; así como los datos de las observaciones y las intervenciones realizadas desde las etapas anteriores con sus respectivas actividades para el planteamiento de una nueva propuesta de inserción laboral por medio del Programa EMPLEATE del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Anexo III)

Etapas II. Realización del Segundo Curso de Gestión Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta etapa, cuenta con la finalidad de ofrecer un seguimiento hacia las personas en condición de discapacidad que forman parte del segundo curso de habilidades blandas. En la misma distinguimos varias fases que permiten brindar una atención más oportuna durante el proceso de capacitación.

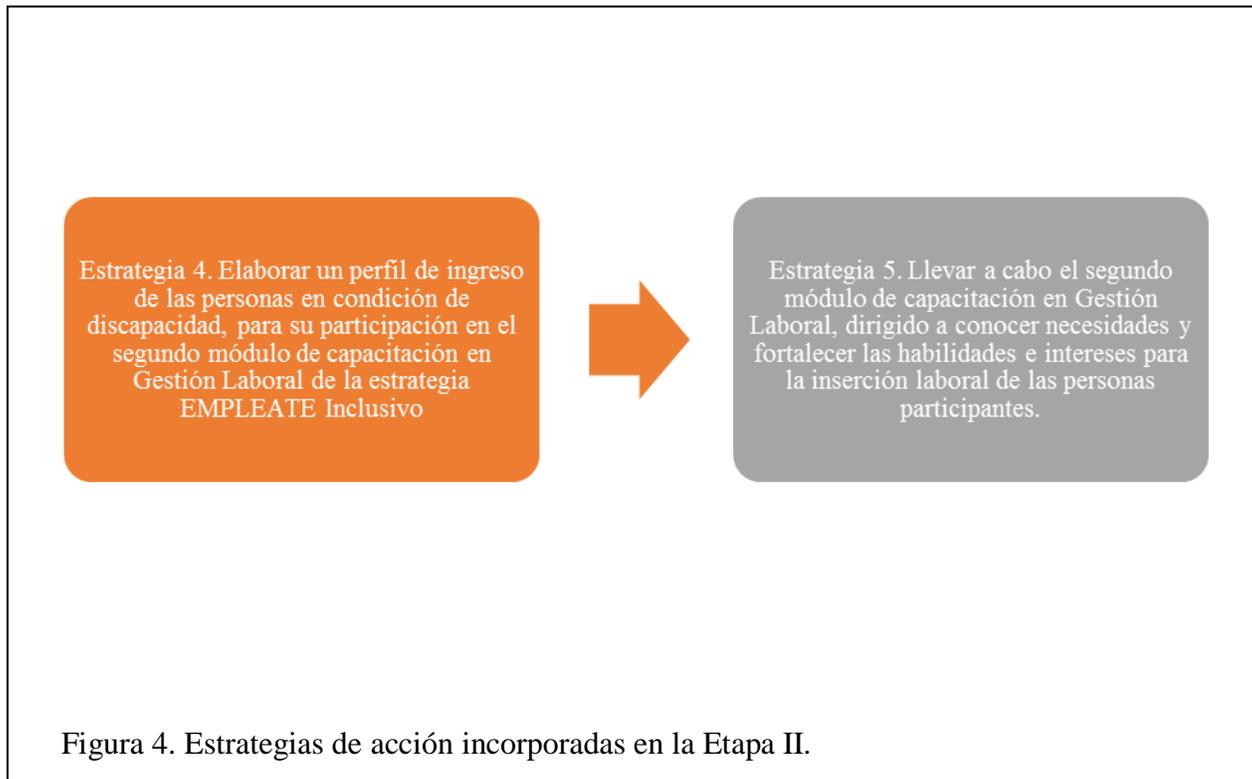


Figura 4. Estrategias de acción incorporadas en la Etapa II.

Estrategia de acción 4. Elaborar un perfil de ingreso de las personas en condición de discapacidad, para su participación en el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral de la estrategia EMPLEATE Inclusivo. Sobre las redes locales de la Municipalidad de Heredia se destaca que es una iniciativa del Plan Nacional de Inserción Laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en conjunto con la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas, el PNUD y la OIT, con el apoyo de diferentes instituciones públicas y privadas que trabajan en el tema de empleo y discapacidad. Estas pretenden ser un espacio que potencie los recursos disponibles de quienes trabajan de manera formal e informal en diferentes áreas a nivel local. Las redes, también aspiran ser un espacio de coordinación, formación e intercambio de buenas prácticas que permita fortalecer las capacidades técnicas de los intermediadores laborales directos para contribuir al desarrollo humano inclusivo de las personas en condición de discapacidad en sus comunidades. Las redes locales fundamentan su paradigma de inclusión laboral en el modelo de derechos humanos, para brindar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la autonomía e independencia, el diseño universal, el empleo inclusivo y los ajustes razonables. Gracias al enlace realizado por las redes, se abre un espacio oportuno para realizar una valoración a las personas en condición de discapacidad por medio del primer instrumento del Método Estrella, Valoración de las personas con discapacidad (Anexo IV).

De este método, es significativo mencionar que el Método Estrella- CR nace de la metodología utilizada en España, que busca la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad por medio de un empleo con apoyo. En nuestro país se empieza a utilizar en la Universidad Nacional a partir del 2009 en el proyecto UNA Oportunidad de Empleo. Según las investigadoras que inician con la utilización de este método, tiene como énfasis la detección de las fortalezas de las personas que busca un empleo.

Para el desarrollo de la investigación se da la utilización de dos de los instructivos que se facilitan en el método; el primero recolecta información por medio de cuatro cuestionarios sobre los centros educativos, las capacitaciones que se dan en cada institución y la información de la persona. El segundo instructivo, busca conocer las necesidades laborales de las empresas. Además este cuenta con cinco hitos en su proceso: la búsqueda del empleo,

análisis de los puestos de trabajo, valoración de candidatos, entrenamiento y adaptación y por último el seguimiento y valoración.

El instrumento mencionado anteriormente, brinda la información de cada uno de los participantes en condición de discapacidad, tal como el perfil básico, las competencias, orientación profesional y oportunamente ciertos datos personales.

Una vez recopilado los datos de los y las participantes y de las capacitaciones como tal, se busca crear un perfil detallado y conciso de cada participante, el cual se basa en una sistematización de los datos personales, el perfil básico y las competencias. Este instrumento, será denominado como Perfil de las Capacidades de las Personas en condición de Discapacidad (Anexo V), permitiendo obtener un registro primario de las características, gustos e intereses personales.

Actividades

Aplicación del primer instrumento del Método Estrella a las personas con discapacidad. (Anexo IV)

Creación del Perfil de las Capacidades de las Personas con Discapacidad. (Anexo V)

Estrategia de acción 5. Llevar a cabo el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral, dirigido a conocer necesidades y fortalecer las habilidades e intereses para la inserción laboral de las personas participantes. Se lleva a cabo el curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad, a lo largo de seis sesiones, siendo estas una vez por semana. Los mismos, son impartidos en la provincia de Heredia, específicamente en la antigua Escuela República de Argentina, los meses de mayo y junio de 2014.

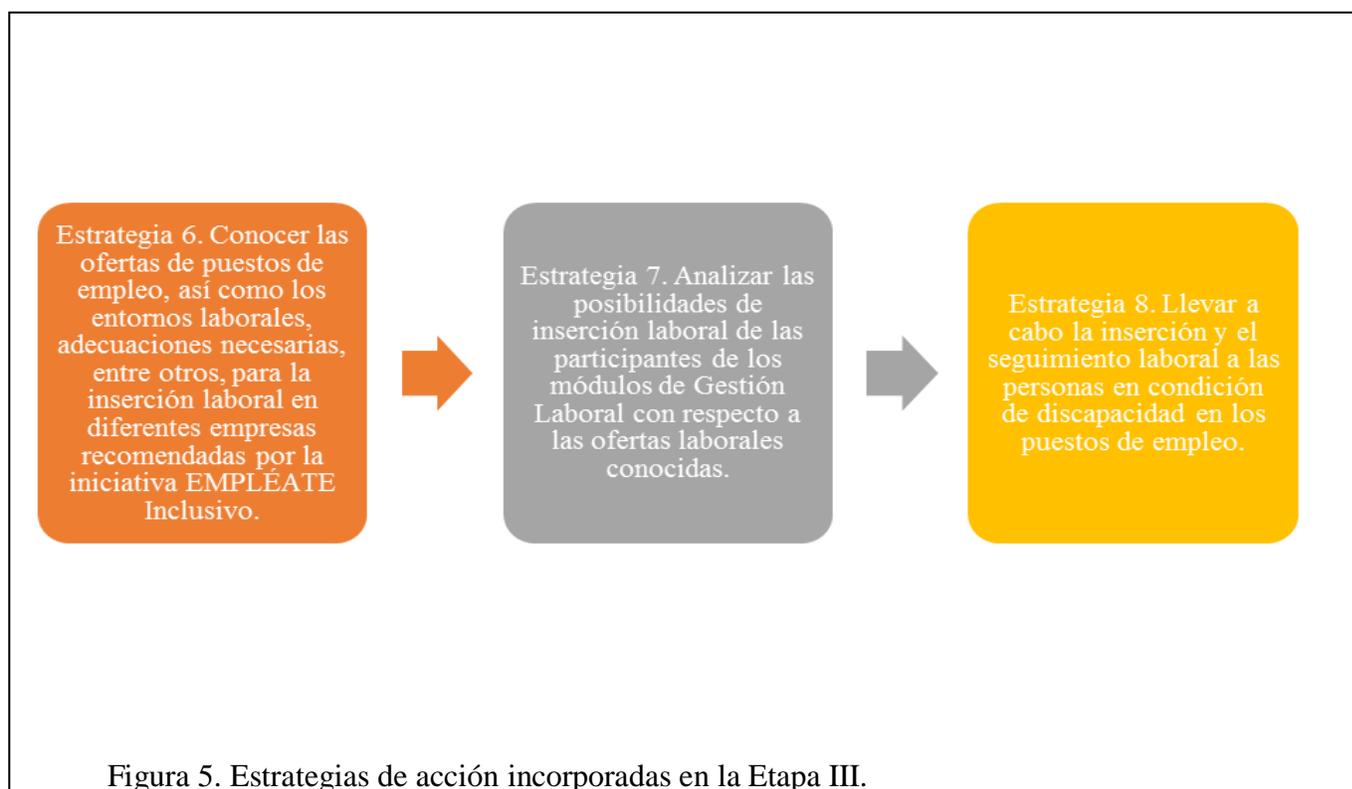
En este segundo curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad, se da la participación de las investigadoras por medio de diversas actividades, las cuales apoyan e imparten algunas de las sesiones del curso, mientras se concreta y completa el perfil creado en la estrategia anterior.

Actividades.

Sistematizaciones surgidas de la mediación desarrollada en el segundo módulo del curso de Gestión Laboral, apoyando además en la elaboración de materiales como en la aplicación de los mismos atendiendo las diversas necesidades de los y las participantes. (Anexo VI)

Finalización del Perfil de Capacidades de las Personas con Discapacidad. (Anexo V)

Etapas III. Inserción laboral. Para la realización de esta etapa, es necesaria la intervención de las funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de concretar la visita a las empresas. La misma pretende valorar las empresas que ofrecen los puestos de empleo para los participantes de la capacitación de Gestión Laboral, así como los entornos laborales, adecuaciones necesarias para la inserción laboral y propiamente los puestos a desempeñar para finalmente la colocación laboral. Lo anterior se desarrollará mediante la aplicación del instrumento para Empresas del Método Estrella.



Estrategia de acción 6. Conocer las ofertas de puestos de empleo, así como los entornos laborales, adecuaciones necesarias, entre otros, para la inserción laboral en diferentes empresas recomendadas por la iniciativa EMPLÉATE Inclusivo. Para la realización de esta estrategia de acción, es necesaria la aplicación del instrumento Número 2.1 de Método Estrella, siendo caracterizado por la Entrevista a Empresas; donde se debe de contar con dos contactos oportunos de la misma, en el primero se busca conocer si la institución visitada está anuente a recibir y propiamente contratar a personas en condición de discapacidad; igualmente se evidencia la filosofía empresarial que poseen.

Así también, dentro de esta estrategia se pretende conocer por medio de la visita, los diversos puestos de trabajo. Para ello se utiliza el instrumento denominado Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo Disponibles.

Con este último, se crea un perfil del puesto, donde se aseguren las principales tareas y requisitos laborales que posee, ofrecidos por la institución visitada. Todo ello, se realiza mediante una sistematización de los resultados obtenidos.

Actividades

Visitas a diferentes empresas junto al personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Aplicación de los instrumentos: Entrevistas a Empresas (Anexo VII) y Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo Disponibles (Anexo VIII).

Sistematización de los resultados obtenidos debido a la aplicación de los anteriores instrumentos citados. (Anexo IX)

Estrategia de acción 7. Analizar las posibilidades de inserción laboral de las participantes de los módulos de Gestión Laboral con respecto a las ofertas laborales conocidas. Con la presente estrategia de acción, se analiza la posibilidad de ubicar a las personas en condición de discapacidad en los diversos puestos de trabajo. Todo ello

concretado gracias al contraste de información obtenida de acuerdo al perfil de la persona en condición de discapacidad y los puestos de trabajo ofrecido por las empresas.

Durante la misma, se recomienda a la empresa la persona que cumpla a cabalidad con las responsabilidades y propiamente habilidades que se solicitan. A partir de ello, se concreta con las personas que serán incluidas laboralmente en tal institución.

Actividades

Contraste de información obtenida en los perfiles de capacidades de las personas con discapacidades así como también la oferta de empleo disponible.

Recomendación de las personas adecuadas para cumplir a cabalidad con el puesto de trabajo ofrecido por las empresas.

Estrategia de acción 8. Llevar a cabo la inserción y el seguimiento laboral a las personas en condición de discapacidad en los puestos de empleo. Una vez realizada la coordinación con la empresa contactada para llevar a cabo la colocación laboral, se eligen a siete participantes de la capacitación de Gestión Laboral bajo el criterio de mayor compatibilidad de habilidades y capacidades con respecto a los puestos de empleo disponibles analizados anteriormente. De acuerdo con la empresa (es decir si esta lo requiere o no), concientiza a las y los compañeros de trabajo así como personal administrativo.

Una vez realizado esto, se ofrece un seguimiento oportuno donde se concreten tres o cuatro visitas, evidenciando el avance que han obtenido las personas en condición de discapacidad en sus puestos laborales. Cabe destacar que esto puede variar según la persona, ya que depende del tipo de trabajo y necesidades de la misma, puede requerir más o menos apoyo.

Así también, el tiempo de cada visita depende exclusivamente de la persona en condición de discapacidad y las competencias desarrolladas por la misma. Para ello, se utiliza la observación y propiamente la elaboración de sistematizaciones para evidenciar los resultados obtenidos.

Actividades

Coordinar con las empresas la visita y propiamente la fecha en la que las personas en condición de discapacidad deben presentarse hacia sus puestos laborales.

Sistematizaciones basadas en el seguimiento y apoyo a las personas en condición de discapacidad por al menos dos meses, completando además diversas visitas de acuerdo a cada persona. (Anexo X)

Asimismo, para conocer la efectividad del proceso de inclusión laboral llevado a cabo, se realizan entrevistas no estructuradas hacia jefes inmediatos (Anexo XI), compañeros de Trabajo (Anexo XII) y a la persona en condición de discapacidad (Anexo XIII); reflexionando sobre el proceso llevado a cabo.

Etapa IV. Creación de un Plan de capacitación y seguimiento en Inserción Laboral de personas con discapacidad para el Programa EMPLEATE Inclusivo. En esta etapa se pretende que, desde la experiencia desarrollada en el MTSS y desde lo construido mediante el trabajo con las personas en condición de discapacidad y sus necesidades, contribuir con un producto que permita a los funcionarios de esta institución así como los funcionarios municipales, realizar la tarea de inserción laboral para las personas en condición de discapacidad con los aportes de la educación especial que en el mismo se presentan.

Estrategia de acción 9. Elaborar, basado en el análisis de los resultados del proyecto, una propuesta de guía dirigida a funcionarios municipales para que pueden asumir sus tareas de inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad. Se busca en la presente etapa, la creación de un plan de capacitación y seguimiento laboral que atienda las necesidades de las personas en condición de discapacidad, evidenciando este desde el Programa EMPLEATE Inclusivo.

Debe atender las necesidades de las personas en condición de discapacidad, en el cual se destaquen los principales pasos a seguir, para concretar una inserción laboral exitosa; todo enlistado y formulado a raíz de lo vivenciado en las diferentes etapas y estrategias de acción previamente especificadas.

Estrategia de acción 10. Brindar una presentación del producto a la iniciativa EMPLEATE-Inclusiva para su respectiva retroalimentación y consolidación. Se destaca que la creación de este plan, se elabora en forma de manual, con la finalidad de entregar un producto a las y los funcionarios de Programa EMPLEATE Inclusivo así como también a las municipalidades y con ello la presentación del mismo para su retroalimentación y posteriormente su consolidación, para que dichos funcionarios puedan asumir sus tareas de inserción y seguimiento laboral, de acuerdo a las capacidades, deseos y necesidades de éstas últimas y en coordinación con la iniciativa EMPLEATE Inclusivo.

Consideraciones éticas

Siendo un deber de las investigadoras respetar la privacidad e integridad de las personas participante, se toman en cuenta las siguientes consideraciones básicas para el desempeño de este proyecto:

- a. No se hace referencia al nombre real de las personas participantes, ofreciendo así completa confidencialidad.
- b. Se consulta e informa a las personas participantes el proceso investigativo a llevar a cabo, por lo cual queda a criterio personal el continuar o retirarse del mismo en el momento que lo desee.
- c. La metodología basada en la investigación-acción y en el enfoque cualitativo, hace que la sistematización y el análisis de datos sean interpretativos; desde el enfoque inclusivo se trata de respetar en todo este proceso la voz de las personas participantes y también de enfocar en las acciones e intenciones expresas, partiendo de la buena voluntad de cada persona. Asimismo, se reflexiona en equipo respecto los criterios con que las proyectistas-investigadoras brindan significado a estas acciones y a las omisiones y a la forma en que verbalizan y escriban estos significados, lo mismo para que este informe mantenga el respeto a la integridad de las personas y un enfoque crítico, pero propositivo.

Además, como parte de las condiciones éticas del escrito, se respetan los derechos de autor así como también la procedencia de las referencias utilizadas; por lo cual se especifica el nombre y año en que se publicó.

Técnicas e Instrumentos de recolección de Información

Al realizar el proyecto, es necesaria la recolección de información y la ejecución del mismo con la finalidad de completar los procesos metodológicos expuestos posteriormente. Por esta razón, se han concretado diversas técnicas e instrumentos caracterizados a continuación.

Observaciones participativas. En la presente investigación se llevan a cabo, en los diferentes momentos investigativos, observaciones participativas, de las cuales Robledo (2009) menciona que son "...más que una técnica de investigación cualitativa es la base de la investigación etnográfica que nos permite comprender cualquier realidad social. (p.1). Se describe como la técnica de investigación de mayor predominancia en el proyecto realizado, ya que tiene como objetivo el acercamiento a una realidad permitiendo la observación exhaustiva utilizando la mayor cantidad de los sentidos para vivenciar, conocer y comprender los diversos factores, al mismo tiempo en que se actúa y participa de esta realidad.

Guasch (1997) citado por Robledo (2009) menciona que:

En la Observación Participante lo que se pretende es que el investigador se convierta el mismo en un "nativo" a través de la inmersión en la realidad social que analiza o, dicho de otro modo, lo que el investigador pretende es aprehender y vivir una vida cotidiana que le resulta ajena. Para ello se ocupa de observar, acompañar y compartir con los actores las rutinas típicas y diarias que conforman la experiencia humana. (p.1)

Más que aprender de una experiencia cotidiana, el presente proyecto se centra en el acompañamiento, en la mediación desde distintos momentos y el compartir con los y las

participantes del proyecto en cuestión, por tanto es indispensable hacer mención a esta técnica ya que nos permite conocer a las personas participantes de forma integral desde la realidad en común en la cual se participa. Se utiliza esta técnica entonces, para visualizar el trabajo de los mimos, así como realizar un acercamiento hacia estos únicamente mediante la observación como tal.

Entrevistas. Como parte de las técnicas utilizadas en la presente investigación se destacan las entrevistas, las cuales García, Martínez, Martín, Sánchez (s.f) mencionan que:

La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona, tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando. (p.6)

Lo anterior, resulta significativo en tanto, mediante las entrevistas y las observaciones participativas que se desarrollan en el proceso investigativo, proveen la mayor parte de la información requerida y mediante la cual se desenvuelve la misma. Las entrevistas se aplican tanto a las personas en condición de discapacidad participantes como a los y las funcionarias del MTSS; así como a los demás mediadores del proceso.

Taylor y Bogan (1986) citados por García, et al (s.f) dicen que la entrevista es “Un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.” (p.6); en tanto, es importante aclarar que esta técnica se utiliza de manera repetitiva según sea conveniente y sobre diversos temas que la enriquecen.

Para el presente proyecto final de graduación, se utilizan entrevistas de tipo semi-estructuradas, las cuales cuentan con la finalidad de conocer la factibilidad del proceso de

inclusión laboral llevado a cabo. Las mismas están dirigidas a diferentes participantes, entre los que se destacan:

Entrevista a funcionaria del Programa EMPLEATE Inclusivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La cual cuenta con el objetivo de recopilar información sobre el funcionamiento del Programa EMPLEATE Inclusivo para enriquecer el presente proyecto final de graduación; tomando en consideración preguntas sobre la razón, el objetivo, la meta, en fin diferentes argumentos sobre la estrategia ya mencionada. Prácticamente, está basado en una serie de preguntas con temas como los ya mencionados, los cuales evidencian el conocimiento de la funcionaria hacia el Programa, así como su función, debilidades, fortalezas, población meta y principales procesos que lleva a cabo.

Personas en condición de discapacidad. Este último instrumento utilizado, pretende conocer la vivencia de la persona en condición de discapacidad en su puesto laboral; entendiendo con ello la importancia que ha tenido este proceso y su crecimiento personal y profesional.

Así también, dentro de este instrumento se debe destacar que se utilizan diversas entrevistas tomadas de Holst, Hidalgo, Alfaro y Alvarado (2011) *Método Estrella Costa Rica*; el cual, brinda el conocimiento necesario para obtener y conocer a la persona en condición de discapacidad, participante de este proceso. Entre los principales apartados retomados de este Método se encuentran:

Valoración de las Personas con Discapacidad. Este instrumento tomado y adaptado del Método Estrella Costa Rica, cuenta con la finalidad de recolectar información sobre las personas en condición de discapacidad, basándose en sus datos personales, perfil básico, competencias y orientación profesional. Lo anterior se caracteriza de la siguiente manera:

a. Datos Personales: En este apartado, se incluye una identificación concisa y concreta de la persona, ubicando en ella la identificación y localización. Así como el diagnóstico y valoración médica.

b. Perfil básico: En esta sección, se hace referencia a las diferentes funciones y estructuras corporales; categorizada por aspectos como el movimiento, posición, lenguaje, escritura, lectura, escucha entre otros aspectos. En el mismo, se incluye además los factores familiares, sociales y educativos que facilitan o bien limitan la inclusión laboral.

c. Competencias: este apartado, recopila información relacionada con la formación obtenida y la experiencia laboral con la que las personas han contado. Se incluye además los apoyos que han requerido y la disponibilidad laboral.

d. Orientación profesional: abarca los intereses ocupacionales de la persona, así como cursos determinados que requiere o en los que desea participar. Se incluyen también ciertas observaciones significativas.

Jefe inmediato. Esta entrevista, consta de preguntas las cuales exponen temas básicos como lo es el desempeño laboral de las personas en condición de discapacidad así como también las fortalezas y aspectos por mejorar. Igualmente se incluye su experiencia como jefe y cambios en las concepciones obtenidas.

Compañeros (as) de trabajo. Este instrumento, cuenta como base primordial la experiencia que han tenido de trabajar con personas en condición de discapacidad; basándose además de en las relaciones interpersonales creadas con el mismo y la concepción que ahora obtienen sobre este tema.

Perfil de Capacidades de las Personas con Discapacidad. Este instrumento creado por las investigadoras, mismo permite ordenar la información obtenida debido al instrumento anteriormente presentado; haciendo de esta manera una síntesis de lo obtenido y en el que se visualice de forma detallada las características de la persona, las competencias básicas y la orientación profesional.

Entrevista a Empresas. Con este instrumento retomado del Método Estrella Costa Rica, se da a conocer la identificación básica y la localización de las empresas contactadas. El mismo está conceptualizado de la siguiente manera:

A. **Identificación y Localización:** dentro del mismo, además del nombre de la empresa y ubicación, se cuenta con datos básicos como números de teléfono, nombres de gerentes y personas que llegarían a ser contactos claves de esta institución

B. **Información general:** En el presente apartado, se evidencia la actividad que la empresa realiza así como también la filosofía y los recursos humanos con los que cuentan. Se incluye además ciertas preguntas relacionadas con las personas en condición de discapacidad y propiamente la apertura que la empresa como tal posee al recibir a personas en condición de discapacidad.

Oferta de Empleo o Puestos de Trabajos Disponibles. El presente instrumento retomado del Método Estrella Costa Rica, se encuentra conformado por las siguientes categorías:

a. **Identificación y localización:** se recopila información donde se llega a concretar más información que el instrumento anterior, donde se evidencia la razón social de la empresa, los distritos en los que se encuentra así como también otros contactos significativos.

b. **Identificación de la oferta:** considera el puesto disponible y la cantidad, así como también la ubicación geográfica en la que podría llevarse a cabo.

c. **Análisis del puesto de trabajo:** este apartado, abarca datos generales del puesto y los conocimientos que estos requiere; así como también el tipo de contrato, la jornada, perfil de exigencias, análisis de tareas, condiciones, competencias y demás expectativas.

Sistematizaciones. Como parte de las técnicas utilizadas, se toma en cuenta la sistematización como una manera de interpretar críticamente las experiencias surgidas en el proceso vivido. La misma, presenta un orden lógico de lo ocurrido así como también destaca los factores que han intervenido en tal proceso y que de alguna manera se relacionan. Al respecto, se utilizan los siguientes tipos de sistematizaciones:

Sistematizaciones de lo observado en el primer curso de habilidades blandas. Esta técnica, cuenta con la finalidad de establecer mediante dos apartados distintos, lo que ha

estado sucediendo en el mismo; plasmando desde comentarios hasta las actitudes de las y los participantes del mismo. Todo ello, contrastado finalmente con un análisis.

Sistematización de puestos de trabajo. El presente instrumento, cuenta con diversas secciones las cuales además de poseer datos empresariales e información de la persona responsable en la empresa, evidencia un análisis del puesto mediante la utilización de un análisis de tareas y el perfil de las exigencias del mismo. Se incluyen además barreras existentes, el entorno ambiental, las competencias y los factores de riesgo.

Sistematizaciones de Seguimiento. Este instrumento, pretende, mediante dos apartados distintos, sistematizar lo observado, anotando además un análisis de lo observado.

Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Desde este instrumento se recolectan datos e información pertinente correspondiente a las fortalezas que posee el programa EMPLEATE Inclusivo. Desde los procesos del mismo se destacan aspectos positivos así como las oportunidades con las que cuenta para su aprovechamiento y desarrollo oportuno. De la misma manera, se dan a conocer las debilidades presentadas en el programa y todo lo que concierne a los diversos procesos que se realizan en él para que sean reducidos o excluidos y finalmente las amenazas que se presentan desde distintos medios que pueden poner en riesgo el cumplimiento de metas y objetivos propuestos desde el ente rector en materia de empleo, MTSS, y desde la proyección del proyecto EMPLEATE Inclusivo.

Sistematización, análisis e interpretación de la información

En este informe del proyecto realizado, en el próximo y cuarto capítulo, se presenta el análisis de los datos obtenidos a partir de los procesos vividos, apoyados por los instrumentos de recolección de información utilizadas en las estrategias de acción, en el cual, se siguió la visión que engloba una comprensión de la realidad de la inclusión laboral marcado por los procesos vivenciados de la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El análisis se construyó a partir de los resultados obtenidos mediante la vivencia y los instrumentos aplicados en los diferentes ámbitos de análisis mencionados del proyecto; lo cual

responde al mismo tiempo, a la secuencia de objetivos formulados en el capítulo I con que finalmente se logró la construcción de las conclusiones y de la propuesta propositiva.

Una vez que se obtuvo los datos, las investigadoras los transcribieron y se organizaron según el orden establecida en las etapas para poder lograr la noción de cumplimiento de cada objetivo y la comprensión de lo sucedido en la práctica. Cuando los datos estuvieron debidamente transcritos, organizados, se sistematizaron los hallazgos por orden de prioridad tabulando y analizándolos para su presentación en el capítulo respectivo.

Triangulación de datos. Para analizar los hallazgos del proyecto de forma más integral, se realizó una triangulación de datos con el fin de lograr mayor comprensión del problema formulado y del nivel de logro de los objetivos, siguiendo las premisas del análisis cualitativo; donde además, siendo la Investigación Acción la opción metodológica escogida para el presente proyecto, se posiciona en la triangulación de datos en tanto se busca la evaluación integral de los procesos logrados para la construcción de mejoras continuas en el tema, atendiendo las necesidades y contrastes encontrados en el cumplimiento de los objetivos propuestos y de los objetivos emergentes.

Según Moral (2006) en referencia a la triangulación señala que: “La premisa sobre la que se fundamenta la «triangulación» es que la combinación de prácticas metodológicamente múltiples, materiales empíricos, perspectivas y observadores, permite que un estudio particular sea mejor comprendido y que tenga mayor rigor, profundidad y riqueza. (Richardson, p. 92)” (p. 149).

La triangulación de datos es necesaria en las investigaciones cualitativas, ya que mediante diferentes estrategias para recolectar información, permite verificar lo que se ha recolectado así como también confrontar los resultados obtenidos. De esta manera, la triangulación de datos permite de alguna u otra forma sintetizar lo que ha surgido o bien validar las hipótesis de acción con que se trabajó; así como pertinencia e integración de los datos recolectados a partir de las diferentes formas de indagación.

Desde el presente Proyecto de Investigación, se organiza la triangulación entre los cuatro grandes ejes de acción y análisis ya mencionados: uno con el proyecto EMPLEATE inclusivo,

otro con las personas en condición de discapacidad, el tercero con las empresas. Se puede decir que la etapa última en que se desarrolló el producto propositivo forma uno de los resultados de la triangulación y síntesis de la información. Además la triangulación realizada entre las etapas, también se realiza al interior de cada una estas mediante las actividades respectivas; por lo que se resalta que la misma, se relaciona con lo que llama Sandín (2000) una triangulación interpretativa, la cual presenta “qué significado tienen para las personas esos objetos, acontecimientos y conductas.” (Sandín, 2000, p. 226)

Desde lo dicho, cabe destacar que la triangulación que se realizó en el Proyecto específicamente funcionó en una línea paralela con la metodología de la Investigación Acción; en donde, los y las participantes se encuentran inmersos en un proceso participativo que genera información de manera constante y cambiante de acuerdo con lo planteado al inicio de la investigación y al mismo tiempo la realidad que la misma presenta permite observar diversas aristas de trabajo y por tanto, de resultados que se confrontan unos con otros de acuerdo con el papel que tomen dentro de la investigación.

A continuación se plasman el análisis y los hallazgos construidos.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de resultados

En el siguiente capítulo se presenta el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos durante la realización del Proyecto de Graduación, mismo que brinda a la lectora o el lector un panorama que enmarca la realidad sobre los procesos de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, llevados a cabo desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de nuestro país. El capítulo reconoce en primera instancia a las personas participantes y a los dos grandes momentos que ha conocido el proyecto. Seguidamente está organizado según las cuatro etapas de la investigación que en primera instancia se formularon basado en dos grandes momentos y según el orden de las actividades realizadas; las que responden a las estrategias de acción planteadas en el capítulo anterior, correspondientes a los cuatro etapas, entendiendo que estas últimas también están vinculadas con los objetivos específicos establecidos desde un inicio.

Las personas en condición de discapacidad participantes en el proyecto: una experiencia en dos momentos

Los dos grandes momentos mencionados tienen que ver con nuestra interrelación con las personas en condición de discapacidad, participantes en el proyecto. El primero momento, se desarrolló antes de la participación activa propia de las investigadoras como facilitadoras de un proceso de capacitación e inserción laboral. En este momento se recolectó principalmente información sobre el funcionamiento del proyecto EMPLEATE Inclusivo y los aspectos metodológicos que caracterizan las capacitaciones en “Gestión Laboral” para la inserción laboral de personas en condición de discapacidad, facilitada desde el mismo, siendo esta facilitación de la capacitación para la inserción laboral el eje central del segundo momento.

Es importante aclarar que en este módulo de capacitación, correspondiente al primer momento del Proyecto Final de Graduación, las investigadoras todavía no trabajaron desde el enfoque de investigación acción, sino que en esta capacitación apoyaron como asistentes en cuestiones administrativas y aprovecharon para conocer de forma presencial esta experiencia

de capacitación en “Gestión Laboral” que se lleva a cabo con la metodología de dinámica grupal con personas en condición de discapacidad. Cuando luego definieron su reto para la Investigación Acción, quedó la experiencia en este primero módulo como inicio, como referente. Sin embargo, los resultados plasmados no tienen la riqueza que hubiera surgido a partir de una relación más participativa con las personas participantes porque, por el papel de las investigadoras en el curso, no se relacionaron de forma más cualitativa con el grupo participante ni anotaron detalles de sus aportes verbales. No así en el segundo momento, con las personas participantes del segundo módulo, los cuales se caracterizan a continuación.

Datos generales de las personas participantes del segundo momento del proyecto

Seguidamente, se presentan los datos sociodemográficos que caracterizaron a las personas participantes elegidas para el proyecto en el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad, como parte del segundo momento investigativo.

En el caso de las personas participantes de este segundo módulo de capacitación, se eligieron gracias a la colaboración de la Red de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Heredia y específicamente de algunos de sus integrantes, quienes contactaron a un grupo de jóvenes en condición de discapacidad y a partir de ello se les entrevistó e invitó a participar de dicha capacitación.

Cabe destacar que del grupo de personas en condición de discapacidad participantes del primer módulo de capacitación en Gestión Laboral no se presentarán datos ya que al inicio del proceso investigativo del presente Proyecto Final de Graduación se plantearon objetivos distintos y por tanto no era de interés en un primer momento recabar dichos datos. Sin embargo se destaca que el grupo fue de 27 personas aproximadamente, la mayoría de integrantes de este grupo provenían de la capital de nuestro país, participaron hombres y mujeres con diversas discapacidades como la física, cognitiva y principalmente auditiva.

Tabla 1.

Características sociodemográficas de las personas participantes (segundo momento)

| Características sociodemográficas | Participantes mujeres (total 11) | Participantes hombres (total 11) |
|---|--|--|
| Edades | | |
| 16-20 años | 6 | 6 |
| 21-30 años | 3 | 2 |
| 31- 40 años | 2 | 3 |
| Total | 11 | 11 |
| Lugar de procedencia | | |
| Heredia | 10 | 7 |
| Alajuela | 1 | 2 |
| San José | 0 | 2 |
| Total | 11 | 11 |
| Tipo de Discapacidad Diagnosticada | | |
| Discapacidad intelectual | 9 | 9 |
| Discapacidad auditiva | 1 | 0 |
| Discapacidad física | 1 | 2 |
| Total | 11 | 11 |
| | | Continúa |

| Continua Tabla 1 | | |
|--|----|----|
| Tratamiento médico | | |
| Recibe | 1 | 4 |
| No recibe | 10 | 7 |
| Total | 11 | 11 |
| Nivel educativo alcanzado | | |
| Primaria completa | 1 | 0 |
| Noveno año en proceso | 1 | 0 |
| Noveno año completo | 0 | 1 |
| Bachillerato en proceso (educación especial) | 4 | 2 |
| Bachillerato completo (educación especial) | 4 | 7 |
| Bachillerato completo | 1 | 1 |
| Total | 11 | 11 |

Con la tabla 1, se refleja una realidad mediante diferentes factores y datos socio demográficos donde más allá de la cantidad de hombres y mujeres, se toman en cuenta datos donde se contextualiza la procedencia y el nivel educativo de las personas participantes.

En este segundo momento se trabajó con un total de 22 personas, (la misma cantidad de hombres y mujeres), mayoritariamente entre los 16 y 20 años, así como en su minoría personas que poseen un rango de edad mayor de 31 años. De estas, la provincia de Heredia es la que aporta la mayor cantidad de participantes, seguida por Alajuela y San José; todo esto analizado mediante la elección de participantes así como la aplicación de instrumento 1.1 del Método Estrella Costa Rica.

Cabe destacar que en un inicio se contaba con un total de 30 personas, sin embargo, acogiendo a la consideración ética basada en la voluntad de las personas participantes, acudieron a retirarse en el momento que lo desearon, culminando así el proceso con el total de 22 personas; destacando que se desconoce los motivos por los cuales se da la deserción ya que las personas no volvieron desde la primer sesión del curso y no tomamos la iniciativa de llamarlas porque estuvimos ocupadas con las personas que sí tomaron la decisión de participar.

La discapacidad intelectual es la condición que más se presenta, sin embargo y a pesar de que también se mencionaron la discapacidad física y auditiva (ésta última en su minoría), resulta significativo este dato para el proceso de capacitación y la organización del mismo. Para las investigadoras resulta importante que el proceso de capacitación e inserción laboral se pueda adaptar a la diversidad de las personas participantes, y por ende también a cualquier tipo de discapacidad, ofreciendo así mayores oportunidades a las personas y fortaleciendo de esta manera, el derecho que tienen de la participación en el ámbito laboral.

Otro de los datos relevantes que emerge de la tabla 1, resulta ser el nivel educativo, ya que de él se presenta cierta información para conocer sobre los principales títulos obtenidos y la formación recibida con miras a una futura inserción laboral. Sabemos que el contar con el bachillerato de secundaria en educación regular o especial, resulta ser el principal nivel académico alcanzado, así como también el bachillerato en educación regular; lo cual informa del escaso acceso a la educación profesional y superior de la población en mención.

Cabe destacar que entre las personas participantes existen quienes todavía no han concluido la educación secundaria, y que proyectan culminarla en el 2014 o 2015; todo esto por la edad que presentan. Así también resulta importante conocer que una persona cursó únicamente la escuela primaria, aunque por edad ya pudiera haber finalizado su secundaria. Queda claro que el nivel educativo de primaria en la actualidad resulta poco atractivo para la contratación laboral.

Cabe indicar además, que para el presente proyecto las personas que están cursando su secundaria, no se consideran de prioridad para la inserción en un puesto laboral. Lo mismo

basado principalmente en su edad y en la primera importancia de la finalización de sus estudios, como derecho básico y fundamental.

Esta información de las personas participantes resulta como una base para el surgimiento de un nuevo proceso, que a continuación analizamos como segunda etapa, ya que de ellos se crea la caracterización de la población así como orientaciones sobre múltiples aspectos que abren la puerta hacia nuevas interrogantes en las consiguientes etapas ejecutadas. Seguidamente, se cuenta la experiencia obtenida y se brinda la información recabada con su respectivo análisis, en primera instancia de cada una de las cuatro etapas y luego mediante la triangulación, modo que fue descrito en el capítulo 3.

Primera Etapa: Análisis Contextual del Programa EMPLEATE Inclusivo

Como se ha especificado para este capítulo, se han realizado dos grandes momentos. El presente, es decir el primer momento, se ejecuta previo a los procesos del segundo módulo de capacitación en gestión laboral, contando con la finalidad de indagar sobre la función del Ministerio de Trabajo y Seguridad, especialmente del Programa EMPLEATE Inclusivo, en cuanto a aspectos metodológicos y de funcionamiento que caracterizan los procesos creados por tal iniciativa. A continuación, se despliega un análisis del mismo, ordenado de acuerdo a los instrumentos utilizados, constituyendo el análisis por medio de los objetivos establecidos previamente.

Entrevista a Funcionaria del Programa EMPLEATE Inclusivo

Relacionándolo con el primer objetivo específico 1: identificar fortalezas, debilidades de los procesos y funcionamiento de la iniciativa EMPLEATE-Inclusivo; mediante una entrevista realizada a la funcionaria del Programa EMPLEATE Inclusivo, se indaga sobre los procesos y funcionamiento en general que se plantean desde el mismo de lo cual se recolectaron los siguientes datos:

Sobre lo indagado en cuanto a la función que desempeña la misma para el Programa EMPLEATE, menciona que apoya las actividades masivas de la Dirección Nacional de Empleo tales como la atención al cliente en ventanilla, atención a las referencias enviadas desde las municipalidades, fuerzas vivas de la comunidad y centros educativos; al tiempo que

realiza informes, asesora y capacita a empresas, padres y madres y a nivel interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a las razones por las cuales se crea el Programa EMPLEATE, resalta que se da gracias a los resultados obtenidos en el CENSO del año 2000, por medio de los cuales se plantea el Plan Nacional de Inserción Laboral que responde directamente al Programa EMPLEATE del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por tanto la creación de la estrategia inclusiva.

Al inquirir sobre los objetivos que pretende alcanzar el Programa EMPLEATE Inclusivo, la funcionaria indica “son los mismos que están en el Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad” (Q, comunicación personal 2014); lo cual nos remite a objetivos meramente institucionales. Dichos objetivos se mencionan a continuación:

El Plan procura alcanzar cinco objetivos:

1. Potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral.
2. Expandir la demanda laboral de personas con discapacidad a través de la concientización, asesoría e involucramiento de más empleadores inclusivos.
3. Fortalecer los servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad mediante la creación de herramientas y el trabajo en red.
4. Fomentar el desarrollo de emprendimientos de personas con discapacidad a través de la gestión de servicios de asesoría técnica, capacitación y créditos, que sean accesibles a esta población, promoviendo sus capacidades emprendedoras.
5. Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones dirigidas hacia la inserción laboral de Personas con Discapacidad. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012, p.95)

Cabe destacar que con el presente proyecto de colaboración con la Iniciativa EMPLEATE-inclusivo, se pretendió participar en actividades enmarcadas en los primeros tres

objetivos del Plan, así lo reflejan las estrategias de acción formuladas del capítulo 3 y los objetivos específicos del capítulo 1.

La población a la que se dirige el trabajo del Programa EMPLEATE Inclusivo, según lo mencionado por la funcionaria, se destaca que “se atiende al mismo perfil de los usuarios EMPLEATE pero con un rango de edad superior” (Q, comunicación personal 2014), es decir, se atiende personas de 35 años como máximo. Menciona además que la meta que se desea alcanzar por medio del Programa, es la atención a 125 jóvenes en el año en curso (2014) y 125 jóvenes en el año 2015, apoyados por la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), en relación al proceso de capacitación, valoración e inserción laboral.

En relación a las fortalezas que la funcionaria ha evidenciado del Programa EMPLEATE Inclusivo, se establece que han sido “los alcances en cuanto al trabajo sin exclusión, una mayor cantidad de aliados al programa y el interés que han manifestado los centros de formación para la capacitación respectiva”. Por otra parte, las debilidades encontradas son “la falta de un equipo más grande (ya que ella es la única funcionaria encargada de la Iniciativa y por ende dependiendo del apoyo de otros, entre estos de las estudiantes y docentes de la UNA y de la GIZ y la OIT), la dificultad de poder llegar a la meta en un corto plazo y principalmente en la colocación laboral rápida” (Q, comunicación personal 2014).

La funcionaria además, destaca que los principales procesos que se desarrollan en la Iniciativa, EMPLEATE Inclusivo, parten de “las referencias que llegan al mismo, conocer el perfil de la persona, realizar una evaluación y la ubicación en un curso acorde a lo conocido para su capacitación” (Q, comunicación personal 2014). Lo anterior, según lo mencionado, se realiza para los y las usuarias.

Finalmente, se indaga sobre algunas transformaciones que requiere el Programa según su criterio, lo cual responde además a la pregunta sobre la necesidad de contratación de personal; ya que la misma considera que “sin duda se requiere potenciar un mayor recurso humano y con ello se debe reestructurar el Programa para mejorar las condiciones de los usuarios y brindarles un servicio integral” (Q, comunicación personal 2014); además se

menciona que muchos de los alcances obtenidos se han generado “gracias a la colaboración de estudiantes de la UNA”(Q, comunicación personal 2014)

Como se ha evidenciado, la información brindada por la funcionaria en la presente entrevista, se ha dado de forma clara y directa, remitiendo a algunos otros documentos, pero también haciendo conciencia que el Programa EMPLEATE Inclusivo, es una Iniciativa que brinda oportunidades laborales para personas en condición de discapacidad.

En primer lugar, las investigadoras comentan que se debe tomar como referencia la función de la entrevistada, la cual representa y da a conocer al mismo tiempo diferentes quehaceres relevantes que engloban un todo, es decir el proceso como tal de EMPLEATE Inclusivo para llevar a cabo el trabajo mencionado con las personas en condición de discapacidad, recalcando que la Iniciativa da cuenta de una visión clara de lo que se debe fortalecer, plasmando mediante su respuesta una serie de actividades, las cuales al mismo tiempo reflejan la concientización que la entrevistada posee sobre lo que hace y cómo lo lleva a cabo.

Sin embargo, desde este punto, se da pie para hablar sobre los objetivos, los cuales contrastan la información anterior, ya que la misma remite a un documento aparte, pero no los plasma tales como ella misma los conoce, es decir, el remitir a un instrumento más que todo institucional, muestra que conoce de la existencia de los mismos, pero a la vez deja un vacío en la congruencia que existe entre la respuesta planteada anteriormente con la presente. Es decir, las acciones que realiza como funcionaria de EMPLEATE Inclusivo, las ejecuta como parte de su quehacer, pero para las investigadoras queda la duda si ¿está valorando si mediante ellas cumple el objetivo planteado? Para la misma se preguntan además, ¿existirá cierta coherencia entre las funciones diarias con los objetivos plasmados en tal documento?

Se analiza en este momento que lo aclarado por la funcionaria forma parte del reto formulado para el presente proyecto en los capítulos posteriores, lo cual remite a la falta o el desconocimiento de procesos oportunos en el Programa EMPLEATE Inclusivo, en cuanto al trabajo con las personas en condición de discapacidad. En otras palabras, la funcionaria realiza diferentes quehaceres dentro de sus funciones en el MTSS, más al momento de laborar con y

para las personas en condición de discapacidad, no cuenta con una estrategia clara a seguir lo cual ocasiona que lo que realiza quede inconcluso.

La realidad nacional que apunta a la creación de la Iniciativa ya mencionada, responde a los objetivos planteados desde el programa EMPLEATE, al ser este último su base. Sin embargo, se evidencia un rezago de catorce años hasta que se formula la Iniciativa EMPLEATE Inclusivo, ya que la necesidad proviene del CENSO del año 2000 y la Iniciativa, comienza a funcionar a partir del año 2014.

El conflicto, no es tanto en los datos retomados del CENSO ya que de este emerge y se tiene cierta información con la cual se puede trabajar. Pero, lo significativo que ha cambiado con el paso de los años son las condiciones y concepciones hacia la población, lo cual llevaría consigo una reestructuración de los procesos creados de acuerdo a las personas participantes; aspecto referente también al reto planteado para el presente Proyecto de Investigación.

Así, se responde que los anteriores, manifiestan, como la funcionaria misma lo comunica, a la población caracterizada por el programa EMPLEATE, el cual acoge a personas en condición de vulnerabilidad, pobreza, riesgo social; sin embargo, he aquí otra deficiencia encontrada, ya que EMPLEATE desea ser un programa inclusivo, el cual no se logra y por ello recurren a la creación de una iniciativa adicional, ligada a ello: EMPLEATE Inclusivo, Iniciativa que acoge entonces a personas en condición de discapacidad, las cuales además socio-demográficamente están caracterizadas por presentar condiciones de vulnerabilidad, pobreza y riesgo social, además un alto porcentaje de desempleo.

A pesar de lo sucedido con el programa y la Iniciativa mencionada, en cuanto a la población, se crea cierto contraste con las fortalezas encontradas, lo cual, si bien es cierto, reflejan el alcance hacia el trabajo sin exclusión de personas en condición de discapacidad; entendiendo que a pesar de que ello se dé en empresas y aliados a la Iniciativa EMPLEATE Inclusivo, en el programa como tal, si existe esa exclusión donde se separa el proceso llevado a cabo para personas en y sin condición de discapacidad.

Así, se dice además que los procesos que se ejecutan para la iniciativa EMPLEATE Inclusivo, responden a ciertos pasos que llevan a una evolución que culmina con la inserción

de la persona en condición de discapacidad, o en la ubicación en un curso acorde a sus capacidades, tal y como se plasmaba según lo que mencionaba la funcionaria. Sin embargo no forjan la inserción laboral lo cual es parte de los objetivos de la Iniciativa, y son aspectos que ofrecen y ejecutan como parte de sus labores.

Por lo tanto, el discurso ofrecido no siempre es cumplido, contradiciéndose en dos respuestas distintas, pero que conllevan a la misma temática; a pesar de que, la iniciativa ofrezca y busque, en el menor de los casos, una colocación laboral efectiva de las personas en condición de discapacidad.

De todo lo anterior, se parte para hacer referencia que la iniciativa EMPLEATE requiere de ciertas transformaciones que surgen a partir de las debilidades encontradas, comprendiendo también que la relevancia de esto, recae en ofrecer mayores oportunidades y facilitar, de alguna manera, mayor accesibilidad en el empleo para las personas en condición de discapacidad, marcando un camino hacia la inclusión social.

El Análisis (FODA) de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Como parte de este primer momento y propiamente del objetivo específico 1, se logró identificar las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los procesos y de la metodología empleada en el Programa EMPLEATE Inclusivo. Se presenta a continuación los datos recolectados a partir del instrumento al que denominamos FODA, el cual fue elaborado a con base en los datos obtenidos, mediante las entrevistas y observaciones no estructuradas, realizadas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social propiamente.

Tabla 2.

Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del Programa EMPLEATE.

| Factores Internos | |
|---|--|
| <p>Fortalezas</p> <p>1. Se cuenta con el apoyo económico de la Agencia de Cooperación Alemana la cual otorga los recursos necesarios para impartir y desarrollar el objetivo planteado desde el Programa EMPLEATE.</p> | <p>Debilidades</p> <p>1. La agencia de Cooperación Alemana ha impuesto diferentes pautas las cuales dificultan la efectividad de ciertos procesos y el planteamiento de nuevos espacios para personas con discapacidad.</p> |

Continúa

| | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Se cuentan con procesos y bases de datos las cuales demuestran el apoyo que desean otorgar a las personas. 3. Cuentan con un objetivo meta claro; cuantitativamente hablando. 4. Poseen un equipo interdisciplinario del cual se pueden apoyar para lograr más eficazmente el objetivo creado. 5. Cuentan con el apoyo de empresas que les abre la oportunidad para colocar laboralmente a las personas con discapacidad. 6. Existe el apoyo del INA y la UTN para brindar cursos técnicos para personas con discapacidad. 7. Para cursar una carrera técnica de las anteriores instancias, se otorga las becas necesarias. 8. Poseen el apoyo estatal para garantizar puestos de trabajo que cumplan las garantías sociales y laborales. | <p style="text-align: right;">Continúa Tabla 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Las bases de datos demuestran únicamente características básicas de las personas; sin embargo no poseen una valoración más exacta de las personas. 3. El equipo interdisciplinario con el que cuentan, no está totalmente capacitado para trabajar con personas con discapacidad, por lo cual se les dificulta el manejo conceptual en cuanto al tema, las formas de comunicación y demás condiciones interpersonales durante el proceso. 4. Ligado a lo anterior, el equipo interdisciplinario, al estar poco capacitado, no utiliza los instrumentos adecuados. Esto hablando tanto en lo que respecta al lenguaje como la calidad de preguntas que se realizan y la pertinencia de las mismas 5. La persona que cumple la asignación de la colocación laboral, no cuenta con el conocimiento necesario; por lo cual al visitar empresas y demás instituciones, toma un criterio con poco respaldo 6. Las personas que son contactadas para ofrecerles un curso técnico del INA y la UTN, se escoge de la base de datos y se le ofrece el curso, sin importar lo que las personas desean o si tienen conocimiento alguno sobre lo que se les va a impartir. |
| <h2>Factores Externos</h2> | |
| <p>Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con la finalidad de mejorar el proceso, se ha de destacar que se debe crear previamente una valoración de las y los participantes; estableciendo primordialmente desde un inicio las características y habilidades básicas de los mismos. Para ello, puede ser posible la utilización del Método Estrella como base para este proceso. 2. Ligado a ello, se ha de rescatar que la población debe ser seleccionada de acuerdo a sus características, habilidades y capacidades; esto con la finalidad de evitar un desajuste en cuanto a capacidades relacionadas con conocimiento y aprendizaje. 3. Se debe tomar en cuenta que el personal de la Dirección Nacional de Empleo y propiamente quien se relaciona directamente con EMPLEATE INCLUSIVO, debe de buscar la forma de informarse y manejar lo más básico de lo que concierne a la temática de discapacidad; esto con la finalidad de que comprendan a la población y se relacionen de forma efectiva con ellos (as). Además, para que puedan mejorar y cambiar los instrumentos que ellos (as) como protocolo deben realizar. 4. Se deben crear nuevos métodos y estrategias para llevar a cabo los diferentes procesos con los que se cumple el objetivo planteado desde un inicio. Al mismo tiempo, se deben establecer entre las y los funcionarios roles claros y de acuerdo a los conocimientos que poseen. | <p>Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de los principales obstáculos que se encuentran en el proceso, es la disponibilidad, en cuanto a tiempo se refiere; de parte de las y los funcionarios EMPELATE por capacitarse o informarse sobre la temática de discapacidad. 2. Debe valorarse la opción de un replanteamiento de los procesos que se pretenden llevar a cabo tomando en cuenta los apoyos que poseen y las oportunidades de mejora 3. En lo que a la población respecta, se evidencia cierto conflicto al momento de seleccionar a las y los futuros integrantes del curso, ya que se demuestra que la base de datos que poseen son muy amplias y no cuentan con los datos suficientes para dar un preámbulo en lo que respecta a la deficiencia con la que cuentan y la afinidad que puedan tener en el grupo 4. La deserción de las personas con discapacidad con respecto a los diferentes cursos y la valoración de las diferentes situaciones que respaldan dicha problemática. |

A partir de lo conocido en los procesos que se llevan a cabo en el Programa EMPLEATE y de lo anteriormente descrito, se presentan una serie de estrategias que nos permiten acercarnos al cambio o a la mejora de aspectos que debiliten la iniciativa que nos presenta dicho programa.

Es importante mencionar que el programa EMPLEATE Inclusivo, construido y dirigido desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se presenta como un esquema de procesos que permiten la inclusión laboral de personas en condición de mayor vulnerabilidad, garantizando empleos de calidad y principalmente que cumplan con la legislación y garantías que demanda el Estado costarricense.

Como se logra ver en la tabla del FODA realizado, el Programa presenta numerosas fortalezas y oportunidades, lo cual nos permite inferir sobre el funcionamiento del mismo de forma positiva, entendiendo que éste posee bases sólidas para que se desarrollen estrategias que permitan un mayor acercamiento con las empresas públicas y privadas, para que las mismas promuevan y realicen aportes ya sea económicos o en la apertura de puestos de empleo.

Además, durante el proceso realizado en la construcción de la matriz anteriormente presentada, se evidencia la necesidad de una mejor capacitación para el personal que labora en el Programa. De lo encontrado en ello, se destaca un pilar importante a trabajar, el cual se basa en la construcción de procesos más integrales que favorezcan tanto a los y las funcionarias del Programa EMPLEATE Inclusivo, a los y las usuarias del mismo y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su labor; sin dejar de lado que la palabra integral implica además los contextos y las diferentes situaciones que se presentan desde las partes involucradas.

Se ha identificado además la necesidad de tomar en cuenta, en todos los procesos realizados desde el Programa EMPLEATE Inclusivo, los intereses y expectativas de las personas en condición de discapacidad, ya que, se ha evidenciado que ambos no responden a los mismos sino más bien a la disponibilidad de cupos en los diferentes espacios de participación.

Por lo encontrado en el Programa, es necesario que se brinde una apertura en cuanto a la efectividad en los procesos y las alianzas generadas con las empresas públicas y privadas así como el papel que las mismas poseen en la formulación de pautas y acompañamiento en general de los procesos mencionados. Además, se considera de gran importancia que se definan los roles que se asignan a cada uno de los y las funcionarias encargados de los procesos a desarrollar y que los mismos sean afines con la formación que poseen para que desempeñen los mismos de forma efectiva.

Por último, es posible acotar la necesidad de modificar los criterios de selección y valoración de los y las personas con discapacidad principalmente por los procesos iniciales ya que se evidenció que no se aplican instrumentos de valoración y por consiguiente los procesos posteriores se debilitan.

Sistematizaciones de lo Observado en el Curso I Gestión Laboral para Personas con Discapacidad

Una vez que se recolectaron los datos del programa EMPLEATE Inclusivo en general, se realizó una serie de observaciones a la metodología empleada desde el primer módulo del curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad realizado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el apoyo económico de la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ).

La información fue recolectada por medio de crónicas descriptivas y analíticas en cada una de las sesiones de trabajo, asimismo fue organizada en las tablas que se presentan a continuación.

Tabla 3.

Resultados de observaciones, primer módulo del curso Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad.

| Categoría observada | Número de crónica | Descripción o discursos acerca de lo encontrado |
|-------------------------|-------------------|---|
| Reacciones de los y las | 1 | Luego de presentar el video se obtuvo mucha |

Continúa

Continúa Tabla 3

participantes en las actividades desarrolladas

participación en cuanto a comentarios de los y las participantes, así como dudas y reflexión acerca del mismo; lo cual, permite evidenciar la capacidad crítica y reflexiva de cada asistente.

- 2 Es importante destacar la participación activa de los y las usuarios, quienes comentan en varias ocasiones mediante algunas experiencias personales sobre lo discutido y presentado en la actividad.
- 2 Es destacable la reflexión que se hizo sobre los términos inclusivos para corregir y enriquecer a la sociedad, así como la manera en que debemos vernos a nosotros mismos para que nos vean de la misma forma.
- 3 Se les brinda herramientas de autoanálisis para discernir en qué puestos puedo o no desempeñarme, por tanto se hace un ejercicio efectivo, en el cual dan a conocer algunas características que les permiten obtener un empleo y otras que pueden mejorar.
- 3 Se identifican con las personas de los videos ya que han atravesado barreras similares y han dado una lucha incansable para alcanzar lo que necesitan. Reconocen que todos tienen muchas habilidades y que pueden dar lo mejor de sí y están conscientes que no en todos los puestos pueden obtener lo que esperan ya que aún le falta mucho que cambiar a la sociedad.
- 4 Se dieron a conocer muchos ejemplos por los cuales se identificaron los participantes y desde ello se hace una reflexión interesante sobre lo que debemos mejorar o cambiar para tener éxito en el empleo y contar con ello durante mucho tiempo.

Continúa

Continúa Tabla 3

| | |
|--|---|
| 5 | Las recomendaciones acerca del perfil de Facebook y direcciones de correo electrónico fueron muy pertinentes, ya que se evidenció que los y las participantes analizaron la importancia de las mismas y se comprometieron a tener un perfil público acorde a lo que un empleador espera encontrar y con ello, que las oportunidades no se vuelvan escasas. |
| 6 | Se logra evidenciar como el curso en sí ha calado entre los diferentes asistentes; trayendo con ellos la apertura hacia nuevos conocimientos así como también la creencia e identificación total con el “yo puedo”. |
| 6 | Los y las participantes aportan comentarios al video, los cuales hacen alusión a lo complejo que es la realidad de un adolescente en una sociedad como en la que vivimos, lo impactante que fue el video, las emociones y sentimientos que surgen de ellos a partir de lo observado |
| Manifestaciones realizadas por los y las participantes | <p data-bbox="727 1100 1458 1262">1 Dieron a conocer algunas experiencias personales en cuanto a la realidad social ante ellos y la discapacidad que la misma les presenta, tanto laborales, de accesibilidad, entre otros.</p> <p data-bbox="727 1310 1458 1514">1 Se llevó a cabo una reflexión, crítica y confrontación de lo que les ha sucedido desde su condición de discapacidad, así como también de lo que sienten con respecto a las actitudes de empleadores y de la sociedad en general.</p> <p data-bbox="727 1562 1458 1719">1 Expresaron su deseo de ser parte de una sociedad diferente; así como también los esfuerzos que han hecho por conseguir un trabajo digno y sobre todo por asistir a este curso.</p> |

Continúa

Continúa Tabla 3

- 1 Mencionan que a pesar de los esfuerzos que se han hecho por mejorar las condiciones laborales y de la vida en general en cuanto a las personas con discapacidad, es importante seguir trabajando en ello ya que aún se observan y se vivencian muchas formas de discriminación.
- 1 Manifiestan que a pesar de la deficiencia se debe mejorar cada día más y buscar distintas formas en las que se pueden ver como personas capaces.
- 1 Demostraron que es responsabilidad de la sociedad un cambio pero de ellos mismos también y que deben ser partícipes activos en cuanto las diversas formas de manifestación ciudadana principalmente del aprovechamiento de las habilidades que tienen para desenvolverse en un empleo digno.
- 2 Presentan experiencias de superación, lo cual ha sido una temática “débil” en la sociedad y hacen referencia a todas las barreras con las que se han encontrado y que no les han permitido superarse en muchos aspectos.
- 2 Manifiestan agradecimiento ya que en instituciones como la UNA se trabaja para una verdadera inclusión y accesibilidad a las oportunidades de estudio para las personas con discapacidad.
- 2 Se presenta la importancia de respetarnos todos y todas como seres humanos dentro de la diversidad, la sana convivencia, así también de la poca cultura que experimentamos como costarricenses ante la indiferencia.

Continúa

Continúa Tabla 3

- 3 Es interesante la observación hecha por un participante con discapacidad auditiva luego de una pregunta hecha con respecto a la accesibilidad en la comunicación en la empresa y agrega que a pesar de lo mucho que dan, aun no cumplen con la Ley 7600 y demás leyes referentes al tema de discapacidad y precisamente del tema de comunicación.
- 3 Mencionan que gracias a la temática abordada, se proporciona una visión más amplia en cuanto a oportunidades de empleo y puestos en los que se pueden desempeñar.
- 3 Señalan que han pensado en realizar alguna actividad independiente que les permita crear su propia empresa.
- 4 Los y las participantes hacen alusión a lo motivante que es ver a muchas personas con discapacidad que han tenido la oportunidad de trabajar y que lo hacen con mucho entusiasmo, revelan que ello es importante para crear más oportunidades para las personas con discapacidad por los resultados y por lo que ellos generan a los demás para luchar por sus derechos y motivarlos para seguir adelante.
- 5 Se escucharon comentarios como “es una experiencia muy grata de compartir”, “agradecemos mucho la oportunidad”, “todos deseamos mejorar, por eso estamos aquí”, “sin duda es una gran experiencia”.
- 6 El video “porque no volteaba”, fue presentado a petición de las y los participantes, quienes mostraron con este hecho su interés por el curso en general porque buscaban material para mostrar a sus compañeros y así aprender y conocerse más.

Continúa

Continúa Tabla 3

| | | |
|--|---|--|
| | 6 | Las personas participantes, aportan comentarios positivos sobre la enseñanza que les deja el video presentado en relación a la experiencia vivida al compartir por varias semanas el curso con personas oyentes y sordas. |
| Participación de funcionarios MTSS y otros actores | 1 | La funcionaria del MTSS, visitó al grupo para expresarles y dejarles las normas claras para lo que serán las siguientes semanas; haciendo referencia además sobre el certificado que se les otorgará y posibles cursos futuros; así también aclara dudas más específicas en cuanto a la gestión laboral desde la función del ministerio anteriormente mencionados. |
| | 1 | Se dio una breve participación del Director Nacional de Empleo del MTSS, el cual se presentó como tal e instó al aprovechamiento del curso ya que es una herramienta muy valiosa, así también ofreció su anuencia y colaboración en el proceso aunque fuese a distancia |
| | 2 | Se incorpora una joven representante de la organización GIZ quien observará la dinámica del curso. Con esta incorporación se conoce a quienes están apoyando las capacitaciones y el seguimiento que se les brinda posterior a la misma para la ubicación de los y las participantes en un puesto de empleo. |
| | 3 | Con la participación de la gerente de Recursos Humanos de Pizza Hut, se desarrolla el tema del proyecto que se está realizando en dicho lugar para hacer inclusión de personas con discapacidad como empleados. Durante la participación, se evacúan dudas de los y las participantes y se dan a conocer ejemplos vivenciados desde la experiencia del proyecto así como las formas de comunicación que se han desarrollados desde el mismo. |

Continúa

Continúa Tabla 3

| | | |
|--|---|--|
| | 4 | El funcionario de la oficina de Resolución de Conflictos del MTSS, desarrolla una pequeña charla sobre contratos de empleo, derechos de los y las trabajadoras, fórmula de cálculo para aguinaldos y Fondo de Capitalización Laboral, entre otros. Aporta muchos nuevos conocimientos sobre garantías laborales para los y las jóvenes, los cuales plantean una numerosa cantidad de preguntas y ahondan en temas de interés. |
| | 5 | Se contó con la visita del encargado de información y comunicación del MTSS; el cual presenta y explica paso a paso cómo registrarse en la página buscoempleo.com. A partir de su intervención se destaca que la comunicación fue un poco compleja ya que el mismo hablaba en un tono muy bajo y dificulta la labor de la intérprete, se desplazaba a espacios lejanos y daba indicaciones desde los mismos, fue una exposición poco participativa por parte de los y las jóvenes ya que no se tiene seguridad si entendieron cómo era el proceso de ingreso de la página y el uso de los recursos que se facilitan en el mismo. |
| Adecuaciones realizadas a la dinámica de grupo por la mediadora. | 2 | Se presenta mediante diapositivas, la diferencia entre la inclusión y la integración, además la Ley 7600 y la Ley 8661. Luego se explica nuevamente lo anterior mediante ilustraciones y ejemplos simples pero principalmente significativos para los y las estudiantes así como las concepciones sobre necesidades especiales, discapacidad y términos incorrectos. |
| | 4 | Fue necesario una explicación repetitiva de las preguntas planteadas desde la misma ya que los y las participantes tuvieron dificultad en la comprensión. |

Continúa

Continúa Tabla 3

| | | |
|--|---|--|
| | 5 | Se formulan algunas consultas de datos específicos por parte de los y las participantes las cuales se responden oportunamente y así continuar con los siguientes pasos. |
| | 5 | Cabe destacar la pertinencia del mediar paso a paso la elaboración de cartas de presentación y Currículum Vitae principalmente, ya que muy pocos participantes sabían la forma correcta de hacerlo y la información que se requería para ello. |
| Ambiente generado durante las sesiones | 1 | Se promovió que los y las jóvenes se conocieran, compartieran entre sí; se recalca importancia de la diversidad y el abordaje de la misma. |
| | 1 | La bienvenida se desarrolló de forma amena, motivadora para quienes asistieron lo cual favorece a la dinámica de la misma así como la apertura a las demás actividades. |
| | 2 | Desde el inicio se muestra confianza entre la facilitadora y los y las participantes, ya que el saludo inicial fue muy ameno y se desprendieron muchos comentarios de los mismos en cuanto a lo que percibieron de la dinámica de la semana anterior. |
| | 3 | La sesión que se llevó a cabo fue un poco más expositiva que las anteriores pero igualmente, las personas participantes aportaban a la misma y se encargaban de enriquecer las actividades con comentarios válidos y sustentados; la información que se está manejando a nivel de sesiones en la etapa de capacitación, resulta funcional para estas personas en cuanto a lo que requieren y deben conocer para la búsqueda y desarrollo en el empleo. |
| Datos relevantes de las observaciones | 1 | Es importante destacar la relevancia que tuvo esta actividad ya que se obtuvo a grandes rasgos, las debilidades en cuanto a información y un diagnóstico |

Continúa

Continúa Tabla 3

general de las temáticas específicas con las cuales se debe trabajar.

- 1 Se evidenció también la diferencia que existe entre los conocimientos que poseen entre personas con discapacidad auditiva y los oyentes; ya que los primeros cuentan con gran cantidad de información y conocen más temas y su abordaje, que los demás.
- 2 Logramos evidenciar que algunos participantes conocen mucho sobre el tema de legislación de nuestro país y aportan a la dinámica conocimientos reales sobre la lucha que deben mantener para hacer valer los derechos como personas valiosas para la sociedad.
- 2 Se referencia a los perfiles que se trabajaron de forma individual ya que presentaban muchos aspectos a mejorar y no se obtenían los datos suficientes para valorar los posibles puestos de empleo que se pretenden gestionar.
- 3 Se observa que los y las participantes, interactúan entre ellos, comparten algunas experiencias personales, dan a conocer datos personales para seguir en contacto luego de finalizado el módulo.
- 3 Logramos evidenciar que se está captando la atención de los participantes así como de su interés y aunque han sido pocos quienes han desertado del curso, hay muchos que tienen fe en el proyecto y en ellos mismos.
- 4 Aunque fue una iniciativa interesante colocar a personas con discapacidad auditiva con oyentes, el trabajo fue un poco complejo ya que el intérprete no podía dedicar mucho tiempo a ello ya que debía colaborar con más grupos.

Continúa

Continúa Tabla 3

- 5 La presentación realizada sobre los recursos para la búsqueda de empleo figura necesaria ya que, muchos de los y las participantes únicamente conocían una sola fuente.
- 6 Con el repaso general realizado, se evidencian las fortalezas y las debilidades del curso, indagando de esta manera lo que han aprendido y aspectos que para un futuro deben de fortalecerse
- 6 Fue sumamente significativo escuchar las palabras de un asistente y participante del curso; quien como persona agradeció y mostró cierto detalle al comentar todo lo que ha vivido; creciendo gracias a todo lo transmitido por la mediadora como por quienes de alguna u otra manera hicieron posible que este taller se llevara a cabo.

Como se puede interpretar desde lo plasmado en la tabla, las proyectistas-investigadoras lograron crear una serie de categorías, mediante las cuales interpretaron el aporte de la ejecución del curso de Gestión Laboral; permitiendo también por medio del mismo, llegar a establecer y describir las acciones primordiales que surgen de éste.

Se parte entonces desde las reacciones de las personas participantes hacia las actividades que se han desarrollado, encontrando como resultado principal que mayoritariamente, se da la búsqueda hacia el autoconocimiento, es decir la necesidad que surge de conocer cuáles son las principales habilidades y destrezas que como personas poseen, incorporando o más bien ligando a ello el autoanálisis que han ejecutado y que surge de las diferentes actividades que de alguna u otra manera han llevado a la reflexión crítica y, al conocimiento y comprensión de los diversos contenidos desarrollados.

Lo complejo de todo esto, recae en las reacciones establecidas, ya que no se basan en estados de felicidad, conformidad, tristeza o preocupación como comúnmente se conoce, más bien surgen y van más allá de un estado de ánimo, donde se crea la búsqueda de ese “algo

más”, se realiza una reflexión hacia lo que soy como persona y se invita a pensar ¿quién soy?, ¿cómo soy?, ¿quién quiero ser? y ¿qué papel juego dentro de una sociedad?, conllevando y observándose desde diferentes ambientes: laboral, personal y social.

Las reacciones son entonces una especie de reflexión personal donde ellos mismos, además de conocerse un poco más como personas con habilidades y destrezas, valoran y se plantean metas, objetivos y deseos. Además interactúan y contribuyen a la mutua capacitación también

De ellas, surge también lo que las personas participantes establecen como “lo complejo que es la realidad de un adolescente en una sociedad en la que vivimos”, tal y como se establece en la tabla; donde se evidencia además la conciencia que poseen, así como las dificultades que emergen desde una sociedad poco inclusiva. Las personas participantes se ven así como cualquier otro joven pero con cierta desventaja ante una sociedad que los discrimina por su condición.

Se observa desde esta perspectiva también una manifestación, es decir una expresión dada de parte de las personas participantes, quienes sustentan el presente proyecto de investigación y a profundidad dan a conocer una serie de vivencias y experiencias que transmiten una realidad nacional mediante diferentes palabras, pero que conllevan a un mismo tema: la sociedad, se ha encargado, histórico y culturalmente, de no hacerlos partícipes en el mundo laboral, practicando y evidenciando en todo momento la discriminación como acto primordial en contra del ejercicio de los derechos y la integridad de las personas en condición de discapacidad. Se entiende además que la realidad a la cual se deben afrontar no es equitativa.

Se comprende que la realidad a la que deben afrontarse las personas en condición de discapacidad, se basa muchas veces en una cultura de homogenización, donde no se tiene atención por las diversidades, provocando indiferencia. Aspecto en que se considera necesario trabajar; las leyes de nuestro país reflejan una utopía imaginada, pero se demuestra su no-cumplimiento en muchas posibilidades que brindan de mejora para la condición de vida de las personas en condición de discapacidad, y entonces reflejan una falsa utopía que significa un irrespeto para esta población. Por ejemplo, la Ley 7600 no se cumple en una variedad de

aspectos y espacios; las oportunidades escritos en su papel no parecen ser realmente importantes para el país, de lo que se puede interpretar la indiferencia persistente sobre las condiciones de discapacidad que la sociedad misma ha generado.

Resulta que se conoció a las personas participantes con sus metas, sueños, ideas y que, así como hay quienes desean formar parte de empresas, otros quieren ser sus propios jefes, formar su propia empresa. Aspecto que se intérprete mediante el conocimiento que muestran poseer algunos participantes sobre cómo pueden desempeñarse dentro de este mundo laboral, es decir sobre los roles que pueden cumplir.

Así, se parte para especificar que este conocimiento que poseen, se une o más bien se complementa con las diferentes visitas de personas que laboran para este sector: el laboral; los cuales con sus explicaciones han otorgado una serie de herramientas que les ha permitido fortalecer o acercarse a una realidad que para ellos es casi desconocida debido a la falta de oportunidades.

Lo significativo de estas visitas, no recae en los temas tratados, por el contrario se hace referencia a cómo se llevaron a cabo. De ello, se consideran el poco conocimiento y la inseguridad sobre el trato hacia las personas en condición de discapacidad, y respecto a acciones de formación en general, los cuales se interpreta a partir del accionar de cada invitado. Estos prepararon charlas magistrales con gran cantidad de información sobre algún tema específico, dejando de lado si las personas, en este caso en condición de discapacidad, estaban entendiendo o solo haciendo el esfuerzo por poner atención. Tampoco organizaron nada activo no constructivo para realmente generar experiencias de aprendizaje.

Las personas expositores incluso mostraron reacciones de incompreensión hacia lo que preguntaban los participantes, así como también su exposición se basó en frases simplificadas por la creencia de que tal vez la complejidad de los asuntos y la totalidad de la información que se deseaba brindar, no iba a ser entendido tal y como lo hubiera hecho un público sin condición de discapacidad cuando se le comenta de forma natural en todo el esplendor.

Así, se interpreta que a pesar de que fueron escogidos especialmente para la interacción y aceptaron la invitación, existe cierto desconocimiento y tabúes en relación a la persona en

condición de discapacidad, los cuales se muestran mediante el temor e inseguridad constante reflejada en las acciones ejecutadas.

La importancia de los contenidos tratados por los invitados, reside en que deben de brindar claves que les permitirá desarrollarse y utilizar en un futuro. No obstante, en la opinión de las proyectistas-investigadoras, quedó con un vacío, ya que los contenidos se establecen propiamente para personas sin condición de discapacidad, tal es el caso de la página Buscoempleo.com, la cual invita a la búsqueda de empleo pero que, no se conoce realmente si la empresa toma conciencia y está abierta a recibir a personas en condición de discapacidad.

Es importante considerar que, desde el punto anterior, si bien es cierto se alega por una sociedad más inclusiva, se deben crear y apoyar estas herramientas mediante una estrategia que sea factible para todas y todos, no que, por el hecho de que exista, se ofrezca sin tener conocimiento alguno de la reacción que se va a obtener cuando una persona en condición de discapacidad la utilice.

Como otras de las categorías planteadas, se desarrollan las adecuaciones realizadas al curso por medio de las dinámicas de grupo, ya que se pretende en todo momento atender a la diversidad en el mejor de los casos, contando entonces con apoyos personalizados, como lo son las explicaciones repetitivas y concretas (con dibujos primordialmente) y la resolución de dudas reiteradas e individuales.

Estas reflexiones llevan a la propuesta de cambio de que las actividades planeadas en todo momento deben estar pensadas y planteadas para diversas condiciones, creando con anterioridad las adaptaciones. Además, de tomar en cuenta la importancia de la apertura y conocimiento sobre la diversidad y a su vez de las personas con las que se está tratando, para así establecer un plan más enfocado en la forma de aprendizaje, conocimiento previo y deseos de desarrollo de las personas, siendo aplicado en las actividades, la metodología y el enfoque a partir de la educación especial.

Así, mediante este, se crea además un ambiente, el cual responde a otras de las categorías, donde se comprenden las diferentes interacciones e intervenciones que han tenido las personas participantes. Es así que se apunta entonces por un ambiente equitativo, donde las

personas tengan la confianza de participar, opinar, preguntar, así como entablar nuevas relaciones y crear nuevas oportunidades para desarrollarse integralmente.

Por otro lado, se apelan a diferentes datos relevantes que surgen dentro de las capacitaciones en gestión laboral, las cuales se basan más que nada en la facilidad o bien debilidades creadas en torno a las temáticas tratadas en las diversas sesiones, sobre todo en el desfase de conocimiento que surge entre las personas con discapacidad auditiva y las personas con discapacidad intelectual, siendo los primeros los que se encuentran más informadas sobre leyes, garantías, derechos y demás. Entendiendo que esto se debe a la lucha constante que da esta comunidad por sentirse participes de una sociedad.

Surge como resultado de esta categoría, que lo primordial del curso, se basa en el acceso y desenvolvimiento efectivo de las personas en un entorno laboral, siendo además una herramienta y una base para el mundo en el que desean surgir en igualdad de condiciones.

De forma general, el curso lleva a un más allá, es decir es una primera herramienta y oportunidad que crea el MTSS y que conlleva a un compartir, comprender, conocer por medio de que se escucha a las personas en condición de discapacidad y conoce su realidad en cuanto al empleo; llevando y creando además un paso significativo para la inclusión laboral exitosa.

De esta manera, es de nuestro interés, presentar los datos obtenidos de una evaluación elaborada a partir del instrumento trabajado con las personas participantes del primer módulo de capacitación en Gestión Laboral de personas en condición de discapacidad.

Evaluación del primer curso de Gestión Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La evaluación realizada, resulta de la valoración por parte de los asistentes a este primer curso de gestión laboral, realizado mediante un cuestionario otorgado y creado por el Ministerio de Trabajo de Seguridad Social, propiamente por una funcionaria de EMPLEATE Inclusivo. La figura 6, representa la valoración general del ya tan mencionado curso.

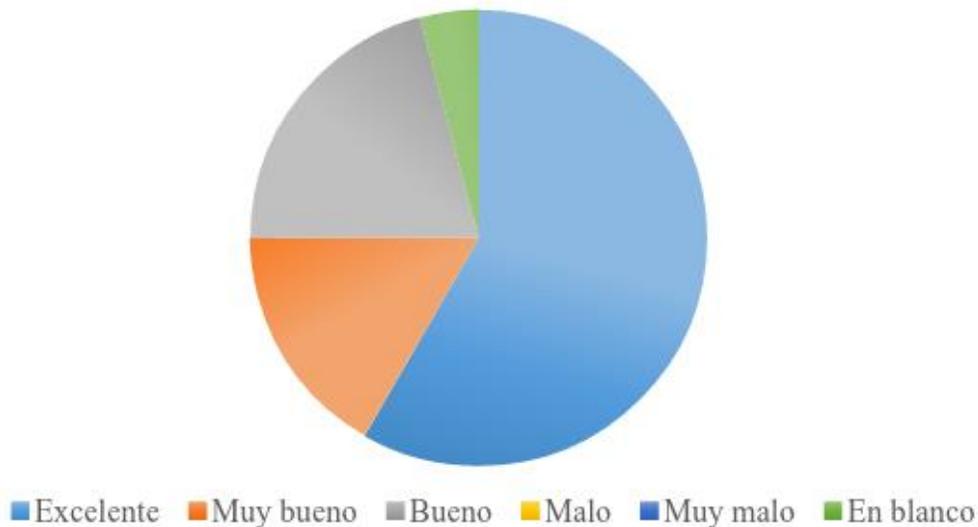


Figura 6. Valoración general de primer módulo de capacitación en Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad

Como se muestra en la figura 6, el cuestionario realizado para evaluar y conocer la opinión con respecto al curso recibido, está categorizado por ser excelente y muy bueno, es decir, en su mayoría las personas participantes mencionan que tanto su organización, los contenidos, los materiales, las dinámicas, duración entre otros aspectos como el horario y el ambiente, han sido agradables y acordes a lo que se deseaba llevar a cabo.

Es importante decir entonces, que desde los contenidos, se despliegan puntos importantes: los desarrollados y el material complementario otorgado. El primero, comprende las temáticas abarcadas y desarrolladas mediante las diferentes actividades grupales, recursos audiovisuales, exposiciones magistrales o bien invitados. Lo segundo, responde más que nada a las guías de trabajo, panfletos o información ofrecida en físico para que las personas participantes los conservaran.

Cabe destacar que desde el primer eje (las temáticas abarcadas), se desprende la metodología del curso, la cual también fue puntuada y, como ya se dijo comprende diferentes actividades que han permitido la interacción entre los participantes y que, de alguna manera se basan en las temáticas que comprenden la gestión laboral. Dentro de esta metodología, se

destaca el uso de recursos audiovisuales, ya que ha sido un medio que ha permitido, mediante sus diversos usos, el transcurrir de las sesiones captando el interés de las personas participantes.

Dentro de la organización del curso, se evidencia que el mismo responde tanto a las temáticas como a la metodología y dinámicas como tal, tomando en cuenta que es uno de los aspectos que más valor comprende, ya que es el que da pie para que el curso fluya con las personas participantes y cumpla su mayor objetivo: capacitar a personas en condición de discapacidad en la temática de gestión laboral para que puedan desenvolverse plenamente en un futuro empleo

Se dice entonces que las personas participantes que puntuaron el curso como bueno, caracterizaron además de lo mostrado en el párrafo anterior; que el ambiente es un aspecto que influye mucho dentro del desarrollo de la capacitación, considerando dentro de éste, el espacio físico y el interaccionar de las personas participantes en general.

Dentro de lo que respecta al espacio, se considera que para las personas que poseen una discapacidad física, fue incómodo porque tenían que subir y bajar gradas, a pesar de que el ascensor funcionó exclusivamente para ellas, muchas veces era más factible utilizar el primer medio porque se encontraba ocupado. Además, la sala designada contó con poco espacio para el movimiento de las personas, por lo cual resultaba incomodo trasladarse ya que la combinación de escritorios y usuarios ahí presentes, resultaban ser obstáculos.

Se agrega además, que el ambiente del grupo (haciendo referencia a las y los participantes únicamente), según comentarios ubicados en el instrumento, debe ser más positivo, tratando que todas y todos se relacionen, no estando siempre vinculados a un mismo grupo debido a su condición de discapacidad.

De forma general, se considera que el curso ha otorgado diferentes aspectos que reflejan más que nada una combinación de categorías que emergen desde su desarrollo, es decir, el curso de gestión laboral da pie para realizar un acercamiento necesario hacia lo que es la persona en condición de discapacidad y su necesidad por conseguir empleo, así como su

realidad, aspectos significativos, mitos y vivencias que las personas participantes han compartido en esta capacitación.

Despliega entonces una serie de información, la cual, surge del puntaje observado en la figura 6, donde detrás del excelente, muy bueno y bueno, existe una serie de aspectos que conjugados forman parte de un proceso, de un espacio que con la mediación constante se comprende y se aprende sobre un mundo conocido por muchos y desconocido para otros: el sector laboral.

Entonces, se puede decir que la valoración otorgada al curso no es más que una guía que informa con sus resultados sobre lo que se está empezando a fomentar, la situación que apenas inicia pero que, al igual que otros aspectos debe ser mejorado

Basándose en el reto y problema formulados en el Capítulo I de este informe del Proyecto de Graduación, y que abarca la posibilidad de que la incorporación de las personas jóvenes y adultos en condición de discapacidad al sector empleo, sea una realidad y no una utopía; las proyectistas-investigadoras mediante esta capacitación dieron el primer paso hacia esta gran meta; comenzando así con la estrategia de ofrecer las herramientas necesarias y efectivas para que las personas participantes conozcan sobre aspectos tan básicos como lo que son sus garantías y derechos laborales.

A partir de este momento, después de concluida la capacitación en gestión laboral, se comienza una nueva etapa en el presente Proyecto Final de Graduación, donde se inicia a construir un proceso de seguimiento e inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, de acuerdo a sus habilidades y destrezas.

Segunda Etapa: Realización del Segundo curso de Gestión Laboral del MTSS.

Después de haber vivenciado el primer momento de práctica de un curso de capacitación pero desde la distancia y de haber analizado el contexto de la iniciativa EMPLEATE-inclusivo, surgió el segundo momento que para las investigadoras prometió ser otra vez emocionante ya que, se inició un proceso participativo por parte de ellas mismas, el cual se basó en la búsqueda de quienes participaron en el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad. A partir de ello, se realizó una

valoración previa de estas nuevas personas participantes en el proceso, la cual está presentada en este mismo capítulo en la tabla 1 en la página 88. Seguidamente, se despliega un análisis basado en este segundo momento, el cual está ordenado de acuerdo a los instrumentos utilizados, aclarando además que estos últimos son adaptaciones del Método Estrella Costa Rica, como ya previamente se comentó en el Capítulo 3.

Valoración de las personas con discapacidad. (Instrumento N.1 Método Estrella)

Al iniciar el segundo momento, se considera importante iniciar con una valoración previa de las personas participantes, con la finalidad de entender y tener un acercamiento hacia la población, ya que previamente, en la estrategia I se desconoce a los participantes, así como tampoco se cuenta con algún dato o instrumento que recoja información relacionada con su persona que no sea su teléfono, nombre y lugar de residencia. Para mejorar esta situación expuesta, se utiliza este instrumento, que cuenta con la finalidad de recolectar información sobre las personas en condición de discapacidad, basándose en sus datos personales, perfil básico, competencias y orientación profesional. Cabe destacar que algunos de estos puntos se encuentran en la tabla X, sin embargo, a continuación, se complementa un poco más esta información.

Factores Contextuales

Comprendiendo por factores contextuales a las diferentes influencias externas que pueden provocar las actitudes, recursos, accesibilidad y los productos de apoyo para el desempeño de las personas en condición de discapacidad; medidos por el entorno familiar, social, educativo y laboral, donde se desenvuelve la persona en condición de discapacidad (Método Estrella – Costa Rica, 2011, p. 38); la figura 7 evidencia la atribución positiva y negativa que influye a las y los participantes.

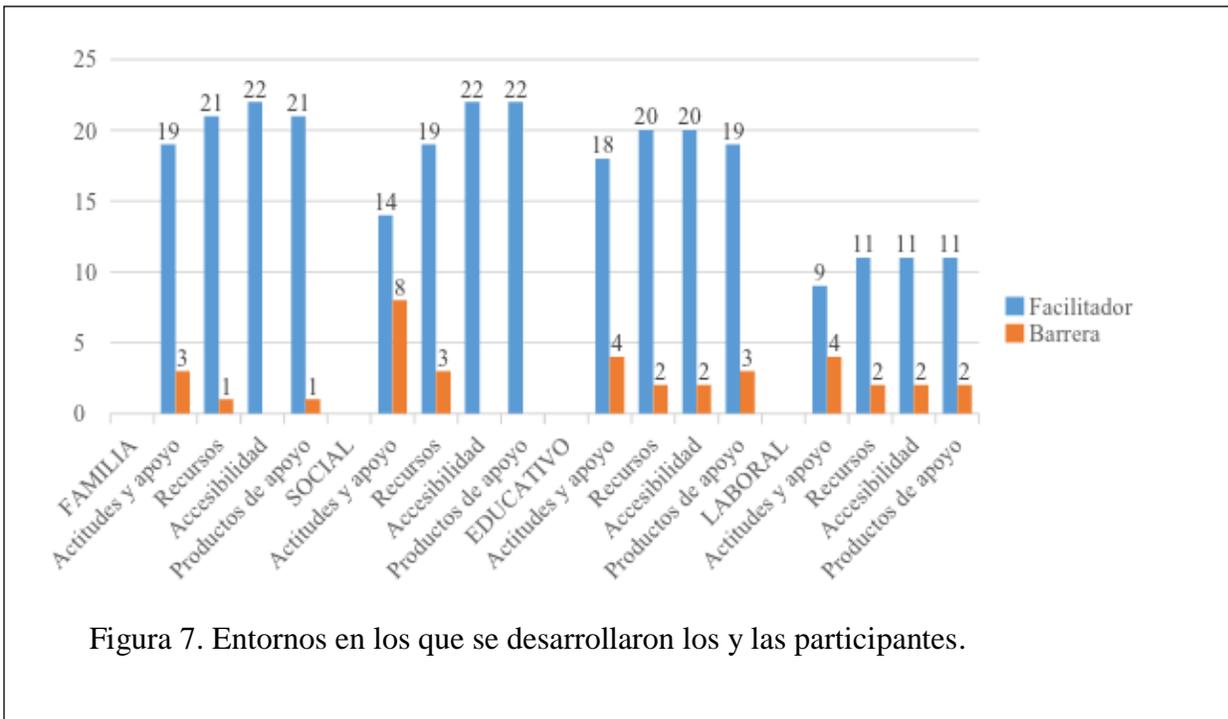


Figura 7. Entornos en los que se desarrollaron los y las participantes.

De la figura anteriormente mostrada, como ya se dijo, se despliegan entonces una serie de factores que juntos, forman el accionar integral de las personas en condición de discapacidad, siendo y entendiendo estos factores contextuales como aquellos entornos o lugares donde los participantes se desenvuelven desde cuatro grandes ejes: familia, social, educativo y laboral, y que, de alguna u otra manera ejercen barreras o facilitadores en cuanto a su formación laboral e inserción en el empleo.

En el caso de la familia, se debe en un primer momento considerar que es el entorno inmediato en el cual la persona en condición de discapacidad se desarrolla y se desenvuelve, por lo tanto, juega un papel significativo en lo que es la promoción y facilitación hacia la inserción laboral de sus miembros; se refleja entonces que las actitudes y el apoyo buscan en el mayor de los casos este aspecto, contrastado por el 3% restante, quienes dan a conocer la sobreprotección como una de las barreras primordiales.

Los recursos familiares que mayoritariamente funcionan como un facilitador, se utilizan entonces simplemente para otorgar atributos monetarios, los cuales son significativos

si se ve desde el punto de vista en el que se requiere pagar un bus, una copia o demás. Sin embargo, se considera necesario y oportuno que las familias funcionen ellas mismas como recurso para facilitar la inclusión laboral, es decir que sus miembros sean quienes promocionen el acceso y el mantenimiento de un puesto laboral, que sean quienes ayuden a sus semejantes a buscar un empleo; considerando y ligando esto con la accesibilidad y a su vez con las actitudes y el apoyo que deben brindar; destacando así que la familia también debe capacitarse en todos los temas, para lograr así mayor unidad en lo que respecta la búsqueda de empleo de la persona con discapacidad miembro de su familia y el papel que ellos deben tomar como familiares suyos.

En el caso de los productos de apoyo ofrecidos por la familia, se hace referencia que mayoritariamente son promovidos y otorgados, salvo el 1% que muestra esto como barrera. En este aspecto, se ve como se busca crear o complementar la autonomía de las personas en condición de discapacidad, tratando así de que los aspectos que requieren, como por ejemplo unos anteojos, sillas de ruedas, audífonos, entre otros, sean cubiertos.

Lo social, según las investigadoras, no es más que otro entorno en el que se desenvuelve la persona en condición de discapacidad, en el cual, si bien es cierto hay aspectos que en la figura X se muestran como facilitadores (accesibilidad y productos de apoyo), existen otros (actitudes y apoyo y recursos) que crean un contraste al estar ubicados como barrera en un rango de 8% a 3% respectivamente.

Se conforma entonces cierta creencia proveniente de las personas participantes en la cual se refleja que no se les abre un espacio oportuno para incorporarse o bien acceder a ciertas actividades, pero sí se les motiva e incita hacia la búsqueda de un empleo digno.

Ejemplo de la restricción en las actividades, se muestra en el entorno educativo, el que representa uno de los aspectos más significativos. De este se despliega una serie de información que refleja la realidad vivida en éste ámbito. En este, se consideran entonces diferentes puntos como lo es la motivación, el apoyo brindado, la facilitación de información sobre lo que es el empleo, el acceso al entorno educativo y laboral, o bien actividades que influyan con el acceso y mantenimiento de un puesto laboral así como productos de apoyo

para mejorar la funcionabilidad de la persona en condición de discapacidad tanto en el centro como en el ámbito laboral.

Se encuentra entonces que estos aspectos presentados, clasificados mayoritariamente como facilitadores, abren un espacio al mundo laboral mediante las acciones diversas que realizan y que permiten el conocimiento de aspectos básicos sobre este. Son estos ejemplos, los que muestran la realidad y por ende vivencia de los participantes en el ámbito educativo.

Para los que previamente han contado con experiencias laborales, es significativo mostrar

Como mediante esta vivencia, los miembros del entorno en el que se desempeñaron en su mayor parte (9%), han atravesado por una serie de apoyos, donde se ha permitido y ofrecido desde ayuda hasta la creación de relaciones estrechas con sus compañeros (as); aspectos que se les ha favorecido para su desempeño.

En cuanto a recursos disponibles, se considera que en los lugares de trabajo evidenciados por los participantes, no existe conflicto alguno en su accionar y quehacer laboral, reflejando que estaban dotados de materiales necesarios. Similar a ello, sucede con la accesibilidad y el apoyo con los que compensan su accionar.

En este punto, se derriba un mito con el que se contaba al inicio de este documento, ya que si bien es cierto existe cierto rechazo, indiferencia y pocas oportunidades laborales hacia las personas en condición de discapacidad, hay una minoría que demuestra que no es más que cuestión de actitud y apertura de las personas.

De todo ello, se dice además que la persona en condición de discapacidad refleja dos grandes categorías que emergen de los principales factores contextuales, siendo caracterizadas por las barreras y los facilitadores, los cuales dependen del entorno más próximo pero que a su vez engloban integralmente su accionar y desempeño en la sociedad. Es decir, la persona en condición de discapacidad está consciente de las barreras que la sociedad les presenta y por lo cual su accionar se ve limitado.

Los datos y la reflexión anterior, simplemente evidencian y reflejan cierto tipo de influencias que las personas participantes poseen, atribuyendo y contextualizando estos

aspectos de acuerdo a los ámbitos en los que se desarrollan con regularidad; estableciendo además mediante las categorías destacadas, los principales puntos que se deben favorecer para lo que es el enfrentamiento del ámbito laboral.

A partir de lo recolectado, se realizó el segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral de personas en condición de discapacidad en el cual, se impartieron diversos contenidos mediante diferentes estrategias de mediación. Los contenidos desarrollados fueron tomados de la Guía para la Gestión Laboral (Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010.) y mejorados según lo observado en el primer módulo de capacitación, además se desarrollaron contenidos relacionados con temas de actualidad y se tomaron en cuenta los intereses de los y las participantes de acuerdo a las necesidades que han presentado en ocasiones.

De cada una de las sesiones impartidas para el módulo, se elaboraron crónicas de observación participante y de la sistematización de ellas se obtuvo los siguientes datos.

Sistematizaciones de lo Observado en el Curso II. Gestión Laboral para Personas con Discapacidad.

Tabla 4.

Resultados de observación, segundo módulo del curso de Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad.

| Categoría | Número de crónica | Descripción o discursos acerca de lo encontrado |
|--|-------------------|--|
| Reacciones de los y las participantes en las actividades desarrolladas | 1 | Se destaca que, mediante la actividad se generó un espacio de reflexión por parte de los y las participantes sobre el mensaje que deja el video y la importancia de “ser mejores cada día y de vencer los obstáculos que se nos presentan a diario”. |
| | 1 | Los y las participantes manifiestan que ellos han tenido diversas situaciones que los “han hecho caer pero siempre hay alguien o algo que los ayuda a |

Continúa

Continúa Tabla 4

| | | |
|--|---|--|
| | | mejorar y salir adelante” para demostrar que sí se puede. |
| | 2 | Se genera un espacio de crítica de los participantes acerca de la situación presentada en las estrategias de mediación y cómo ello se puede ver reflejado en nuestro entorno “si no asumimos un compromiso y las responsabilidades adecuadas”. |
| | 3 | Desde el video presentado se destaca que para las y los participantes es de gran agrado así como también se evidencia que los mismos concientizaron sobre el quehacer diario en los diversos puestos laborales. |
| | 5 | Manifiestan que la explicación sobre el uso de las redes sociales fue “algo impactante”, ya que los mismos no miden la dimensión de lo que pueden ocasionar al publicar diferentes comentarios, fotos y demás. |
| Manifestaciones realizadas por los y las participantes | 1 | Los y las participantes manifiestan que cuentan con poca información en temas laborales. |
| | 1 | Desde las diversas estrategias de mediación se generan comentarios de motivación al mencionar lo que les puede generar a manera de beneficio al promover una sociedad “más justa y equitativa”. |
| | 1 | “Somos personas importantes y especiales, sin importar la deficiencia que poseamos.” |
| | 3 | Las estrategias utilizadas son de gran agrado ya que los y las participantes manifiestan “que SI se puede llegar a lograr lo que se desea; siempre y cuando se tenga entusiasmo y deseo de superación”. |

Continúa

Continúa Tabla 4

| | | |
|--|---|---|
| | 4 | “Todas y todos son capaces de tener un empleo, sin importar las diferencias o vivencias que hayan atravesado”. |
| | 6 | Se manifiesta por parte de los y las participantes, que los temas que se han tratado durante las sesiones son “muy importantes y no sabíamos mucho de eso”. |
| | 6 | <p>Se realiza un círculo en el cual algunos de las y los participantes muestran expresan sus experiencias. Dentro de ello, se comenta:</p> <p>"Como todo sapo, uno se pone a escuchar y le regalan una beca de millón y medio con ASA para guardaespaldas...</p> <p>Este curso fue muy provechoso, lástima el poco tiempo" (Gustavo)</p> <p>"Terminando noveno en nocturno y quiero sacar computación." (Ronald)</p> <p>"Cuento con 9 cursos, el que más me gusta es este, también tengo fotografía y manicure" (Gaby)</p> <p>"Voy a sacar el curso de Ejecutivo y Servicio al cliente, en el INA, es el que quiero". (Sugin)</p> |
| Participación de funcionarios MTSS y otros actores | 1 | Presentación de la funcionaria del MTSS la cual brinda una pequeña explicación del proceso que le tomó llegar hasta el campo de trabajo, explica de forma breve el proyecto y programa EMPLEATE y EMPLEATE INCLUSIVO respectivamente. Al mismo tiempo, presenta diferentes reglas y normas (puntualidad, respeto y responsabilidad) que se deben empezar a abordar en la capacitación. Se hace uso de un lenguaje “muy técnico” en la presentación de la funcionaria del MTSS. |
| | 3 | Participación del Señor Ronald, representante del departamento de Desarrollo Social del MTSS, el cual |

Continúa

Continúa Tabla 4

llevó a cabo varias actividades con las y los jóvenes. Dentro de la primera actividad, el funcionario llevo a cabo una actividad” rompe-hielo” en el que se pretendía que las y los participantes interactuara, así también se llevó a cabo una explicación en la cual se tomaron conceptos claves como por ejemplo salario, jornadas laborales, contrato, entre otras.

Se destaca que la participación de este funcionario resulta ser acertada y adecuada para la temática del curso; estableciendo y tocando temas claves y oportunos para el mismo.

- 5 Visita de funcionarios de la empresa MECO la cual, por medio de una presentación en power point muestra lo que es MECO, el objetivo de la misma así como también la finalidad que posee. Además se lleva a cabo una presentación en la que se ejemplifica sobre los tipos de entrevistas, que pueden ser llevados a cabo en las empresas y propiamente para el proceso de selección de empleados.

De igual manera, se da una simulación de tres entrevistas diferentes de trabajo, donde las y los asistentes al curso (tres de ellos), pasan al frente y uno o dos integrantes de la empresa MECO, demuestran cómo se puede hacer una entrevista real. De esta actividad, se destaca que la participación que ha tenido y que ha sido sumamente gratificante ya que demuestran el compromiso que poseen en lo que respecta la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Adecuaciones realizadas a la dinámica de grupo

- 1 Se busca la participación de todas y todos por medio de la expresión e interacción con sus compañeros y compañeras de trabajo.

Continúa

Continúa Tabla 4

| | | |
|--|---|--|
| | 1 | Cada estudiante, durante la actividad, participaron con un grupo distinto tratando de que la interacción entre ellos (as) fuera constante y se encontraron respuestas diversas que muestran un conocimiento un poco confuso sobre este tema. |
| | 2 | Se utiliza un lenguaje más simple y videos como apoyo en las temáticas. |
| | 2 | Se lleva a cabo una explicación sobre igualdad y equidad. La misma ha sido dada por medio de un conversatorio así como también un ejemplo para que pueda ser entendido de la mejor manera. |
| Ambiente generado durante las sesiones | 1 | En la sesión, se trató de generar interacción con las y los participantes, lo cual fue apoyado por las investigadoras y por la facilitadora del curso. |
| | 2 | Durante la sesión se generó una participación activa de los y las asistentes y se presentaron ejemplos contextualizados. |
| | 4 | Al finalizar la sesión, se destaca la buena interacción en las diferentes estrategias de mediación por parte de los y las participantes. |
| | 6 | Se demuestra por los y las participantes, la concepción que han tenido sobre los procesos llevados a cabo, así como también la relación forjada con la facilitadora del curso y las investigadoras a lo largo del curso |
| Datos relevantes de las observaciones | 1 | Se atrae la atención de los y las participantes ya que se presentan diversos contenidos acordes con las necesidades. |

Continúa

Continúa Tabla 4

- | | |
|---|--|
| 2 | Se evidencia dificultad en los y las participantes para hablar en público. |
| 3 | De la presentación sobre los Sectores de la economía se resalta que la misma resultó muy compleja para los y las participantes, de lo cual se deben hacer las mejoras respectivas así como de las indicaciones de la guía de trabajo presentada. |
| 4 | El repaso realizado muestra que los y las participantes han construido gran cantidad de conocimientos durante el curso. |
| 4 | La mayoría de participantes no poseen conocimientos sobre sus propios datos para completar el Curriculum Vitae. |
| 4 | En el ejercicio realizado en la sesión de trabajo, además de permitir la interacción entre cada participante, se evidencia las diferentes habilidades y capacidades que poseen. |
-

Se llega a considerar con la tabla anteriormente expuesta que del curso II, se fomentan una serie de resultados que van más allá de la metodología y el desarrollo del mismo; tomando en consideración que estos son aspectos que también son fundamentales. Se dice así, que se obtiene mayor confianza y conocimiento con quienes participaron.

Se despliega información importante que evidencian como las y los participantes creen en sí mismos y se consideran seres capaces de desarrollarse en cualquier ámbito, sin embargo, como lo evidencian en la categoría de “reacciones de las y los participantes”, existe cierta negativa de parte de los diferentes miembros de la sociedad, sobre todo de los adultos, los cuales conllevan a la imposición de barreras sociales que les dificulta su accionar, estableciendo con ello diversos retos que les lleva a “vencer obstáculos para buscar lograr el compromiso y ser responsables”, como lo expresa uno de los participantes.

Por ende y resumiendo como resultado primordial, se establece que: “diversas situaciones han hecho caer, pero siempre hay alguien o algo que ayuda a mejorar y salir adelante para demostrar que sí se puede” (L. comunicación personal 2014).

Con este gran ejemplo, se llega a establecer que el buscar una sociedad más justa y equitativa, como ellos mismos lo expresan, es uno de los retos más deseados, sobre todo en el sector empleo, ya que como se conoce, la brecha es desventajosa para las personas en condición de discapacidad; partiendo de algo tan simple como lo es la información sobre derechos y garantías laborales que deben poseer.

Queda así una gran interrogante sobre el ¿qué pasaría si no existieran leyes, acciones, decretos y respaldo tanto de fundaciones, organizaciones y entes que les incite, motive y ayude a laborar y a desarrollarse en éste ámbito? ¿Dónde queda esa sociedad justa que tanto se habla? ¿En cuál paradigma se ubica realmente la sociedad?

Las personas en condición de discapacidad se encuentran deseosas de participar de una sociedad, de ser seres activos, de demostrar sus talentos y habilidades, de demostrar que sí se puede, o por lo menos así se evidencia en las categorías relacionadas con las reacciones de las y los participantes en las actividades desarrolladas y en la de manifestaciones realizadas por las y los participantes. Considerando también que como cualquiera, están capacitados académicamente, es decir son personas que cuentan con un respaldo (título) académico que les permite desarrollarse en algún ámbito así como también son seres deseosos de surgir también en este sentido.

De esta manera, se comenta que el presente curso quiso precisamente informar y sobre todo orientar a las personas en condición de discapacidad sobre el ámbito laboral, completando así todos los conocimientos académicos que ellos poseen.

Es precisamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en conjunto con EMPLEATE Inclusivo, quien ha abierto esta nueva oportunidad (en este segundo curso de Gestión Laboral), permitiendo además de facilitar las capacitaciones en conjunto con el apoyo económico de La Agencia de Cooperación Alemana (GIZ); ofrecer y facilitar el personal necesario para que la información sea acogida de la mejor manera de parte de quien participa.

Ejemplo de ello, se evidencia en una de las categorías anteriormente expuestas, la cual demuestra la participación de uno de los funcionarios quien con su estrategia planteada logra capturar la atención de participantes para conocer sobre responsabilidades laborales, sueldo, vacaciones, entre otros temas claves.

Y es que la vivencia no se queda allí, por el contrario fue más enriquecedora que la del curso anterior, ya que la participación de una de las empresas, también genera aporte al mostrar diferentes ejemplos de entrevistas e interactuar en general con las personas en condición de discapacidad.

Ambas estrategias, mencionadas, hacen del curso algo más real, es decir se aporta a los aprendizajes de las personas en condición de discapacidad desde los diversos estilos de aprendizajes así como también saliendo de la rutina y creando un espacio donde la información se dé constantemente pero que también se interiorice.

Por lo tanto, la participación de todas y todos, ha sido otro aspecto que ha favorecido el curso como tal, permitiendo así como se evidencia en la categoría de adecuaciones realizadas a la dinámica de grupo, generar un espacio en el que se atienda a todas las necesidades, sin importar cuanta temática se vea, por el contrario, tratando de que se entienda, de que se comprenda cada concepto abarcado y sobre todo que las personas en condición de discapacidad comprendan que son capaces, autónomas. Dejando así como resultado significativo de este curso, el partir del autoconocimiento de la persona, descubriendo quien es, cómo es y qué desea llegar a ser en un futuro; dejando como tema transversal y guía de lo mismo, el empleo y la introducción de ellos al mundo laboral.

Es importante comentar también la categoría relacionada con el ambiente generado durante las sesiones, ya que de parte de los que participaron.

Resulta entonces primordial, considerar que con estas observaciones participativas, se logra vivenciar como con el desarrollo del curso y el interés de quienes participan, se llega a establecer que la sociedad debe de educarse, de formarse en una sociedad consiente y equitativa, personas que valoran los derechos de cada quien sin importar si es niño, adulto, personas en condición de discapacidad o adulto mayor.

Se establece también que propiamente las personas en condición de discapacidad están deseosas de fomentar ese espíritu de equidad, demostrando con sus acciones y su inclusión en el mundo laboral que son portadoras de valores, de capacidades y habilidades.

Se concluye así, que el curso como tal ha favorecido el conocimiento pero también demuestra que las personas en condición de discapacidad son visibilizadas por una minoría de personas que las incita a luchar por sus derechos; partiendo en este caso desde el ámbito laboral.

Con los datos obtenidos de los y las participantes expresados por los mismos, se elaboraron perfiles individuales en los cuales se destacan intereses laborales, las barreras, los apoyos y las adaptaciones que consideramos pertinentes rescatar para la posterior inserción laboral. Cabe destacar que los y las participantes eligieron varias opciones según lo presentado y del instrumento realizado se destacan los intereses laborales, presentados a continuación.

Perfil de Capacidades de Personas con Discapacidad. Como ya se expresó, de este documento se rescatan los intereses de las personas en condición de discapacidad participantes del curso, siendo este aspecto la información más relevante y que permite de algún modo dar a conocer las diversas afinidades laborales. Se debe mencionar que este resultado responde al objetivo específico 2: Conocer necesidades e intereses para la inserción laboral de las personas participantes, mediante un proceso vivido de fortalecimiento de sus habilidades para el empleo.

Intereses.

La tabla 5, rescata los principales puestos laborales que los participantes han elegido, esto de acuerdo a sus gustos y capacidades.

Tabla 5.

Intereses profesionales de los y las participantes

Ocupación

Número de interesados

Continúa

 Continúa Tabla 5

| | |
|-----------------------------|----|
| Ventas, servicio al cliente | 13 |
| Display | 11 |
| Elaboración de alimentos | 8 |
| Misceláneo | 5 |
| Administrativas | 5 |
| Manualidades | 4 |
| Archivo de documentos | 3 |
| Belleza | 2 |
| Transporte | 2 |
| Construcción | 2 |
| Mecánica | 2 |
| Industrias en general | 1 |
| Seguridad | 1 |
| Computación | 1 |

Luego de evidenciar los diversos intereses, se ha de considerar que los principales: ventas, servicio al cliente, display y elaboración de alimentos, juegan un papel primordial para las y los participantes, lo cual remite a la formación de una serie de habilidades y destrezas que se requieren para desempeñarse efectivamente en lo que desean.

De ello, se destaca el hecho de que los dos primeros, requieren de habilidades tales como la comunicación ya que, como se evidencia, lo principal es el recibir y atender a las personas, contando además con ciertos valores tales como el respeto y la tolerancia hacia la persona con la que se está tratando.

Se destacan o surgen además otras habilidades tales como ordenar o realizar trabajos meramente mecánicos, tal es el caso donde el ejecutar tareas como ordenar, empacar, limpiar o lavar, en fin diferentes aspectos que se ejecutan, además con facilidad.

Las tareas y los intereses que muestran de forma general, son muy sencillas y crean un acercamiento hacia un sector laboral que ofrece en su mayoría puestos de trabajo con facilidad; sin embargo lo principal de todo ello se concentra en que cada persona se desempeñe en el puesto de su agrado, ofrecido en una empresa confiable que ofrezca además las principales garantías y derechos laborales.

Estos intereses mostrados en la tabla 5, representan la orientación que poseen las personas en condición de discapacidad, surgida del autoconocimiento, es decir del conocimiento hacia sí mismo, hacia sus propios gustos, aptitudes, habilidades; en fin un resumen del perfil profesional surgido de las preguntas ¿qué queremos hacer? Y ¿cómo podemos hacer?, demostrando motivaciones, gustos, actitudes, aptitudes.

Al finalizar la capacitación, los y las participantes completaron el instrumento de evaluación aplicado también en el primer módulo, del cual es importante destacar los hallazgos encontrados en el mismo.

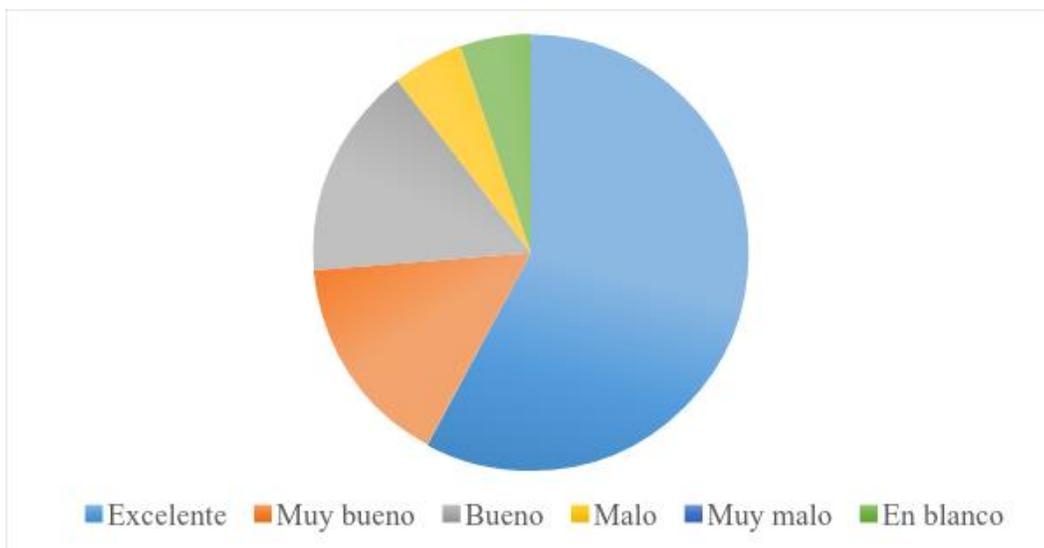


Figura 8. Valoración general del segundo módulo de capacitación en Gestión Laboral para personas en condición de discapacidad

Para llegar a conocer y propiamente evaluar la calidad del curso ofrecido, se utiliza un cuestionario el cual demuestra, al igual que la figura, como participantes lo han calificado como excelente mayoritariamente, seguido de un muy bueno y así sucesivamente; obviando el segmento llamado Muy malo, el cual no fue utilizado. Esto demuestra que consideraron que la organización, metodología, materiales, contenidos, entre otros aspectos como la dinámica, horario y el ambiente han sido llevados a cabo de la mejor manera.

Primeramente, es significativo mencionar los contenidos establecidos, los cuales han sido desarrollados mediante diferentes actividades o dinámicas así como también los invitados o exposiciones grupales o magistrales. Destacando que el material entregado únicamente corresponde a guías de trabajo las cuales quedaron en posesión de las mediadoras para un futuro uso en una posible inserción laboral.

Se destaca en este punto una diferencia encontrada con el primer curso de Gestión Laboral, ya que en esta ocasión no se entregaron panfletos u otro tipo de documento que le permitiera a quien participa llevárselo a su casa; esto ya que el curso se ejecutó de una forma más dinámica mediante trabajos grupales, exposiciones de los mismos, entre otras.

Se da pie entonces para expresar que las temáticas abarcadas se desprenden de la metodología del curso, comprendiendo una serie de actividades que como ya se dijo, fluyen en todo momento de la interacción constante entre participantes-mediadoras-invitados. Tomando como eje central todo a lo que concierne la Gestión Laboral (conceptos básicos sobre el mundo laboral), pero haciendo que las personas en condición de discapacidad se conozcan y estén conscientes de sus destrezas, habilidades y cualidades como personas.

Desde lo que concierne a la organización del curso, las diferencias entre uno y otro no ha sido mucha la diferencia, ya que responden a las temáticas y la metodología como tal; tomando en cuenta que ha dado pie para que el mismo fluya y cumpla su mayor objetivo: orientar y capacitar a las personas en condición de discapacidad para que puedan desenvolver en el ámbito laboral, tomando conciencia además de que son seres humanos sujetos de derechos.

Cabe destacar que este caso, propiamente en el segundo curso, se le une al objetivo de que la persona en condición de discapacidad tome conciencia de quien es, cómo es y cuál es, debe y puede ser su rol tanto como ser individual como ser social. Explicando entonces que es significativo partir propiamente de la persona y no de la sociedad o las situaciones.

Así, se dice también que el ambiente es un aspecto que se ha considerado como positivo y que se cree que influye positivamente en lo que es el desarrollo del curso como tal. Esto ya que se debe crear un espacio de confianza, de seguridad, respeto y equidad, donde todas y todos sean valorados y tomados en cuenta por quienes son.

Dentro de este también, se destaca el ambiente físico, ya que permite el acceso a cualquier persona, así como también ofrece las condiciones necesarias. Entre estas se puede considerar la iluminación y ventilación.

De una forma más general, se dice que el curso ha abierto una visión sobre las diferentes dudas, temores e interrogantes que poseen las personas en condición de discapacidad; situación que emerge debido a la realidad a la que se enfrentan y la poca información que se les ha ofrecido en sus diferentes espacios de estudio.

Se considera y se reitera entonces, que existe cierta relación con los capítulos anteriores de este Proyecto Final de Graduación, el cual evidencia esa desventajosa brecha que poseen las personas en condición de discapacidad sobre el empleo; esto en relación con las personas sin condición de discapacidad.

Entonces, el comenzar a capacitar a personas en condición de discapacidad es un pequeño paso que empieza a surgir y que debe seguirse dando para que estos sean incorporados a una sociedad, donde demuestren todas aquellas destrezas y habilidades que poseen.

La valoración, resulta ser una simple guía sobre lo que se está empezando a forjar y los cambios que se deben de dar, con la finalidad de ofrecer las mejoras del caso para que las personas en condición de discapacidad reciban la información necesaria y acorde de acuerdo a la realidad en la que se están enfrentando en ese momento.

Así, como resultado primordial surge que las capacitaciones en Gestión Laboral deben de transformarse y reconstruirse de acuerdo a las personas en condición de discapacidad que la va a recibir; esto no necesariamente dado en las temáticas, sino más bien en la metodología y organización, tratando en la mayoría de los casos que se vivencia y se comprenda a lo que se enfrentarán en un futuro como empleados.

Tercera etapa: Inserción Laboral

Una vez finalizada la etapa II del presente proyecto final de graduación, el proceso siguiente iba a ser la colocación laboral y la integración de algunas de las personas participantes en los diversos cursos técnicos con la ayuda de una beca. Siguiendo así el orden establecido con los objetivos específicos 3 y 4 respectivamente, tratando de que el primer aspecto se dé con empresas que ya estén en contacto con el programa EMPLEATE y se caractericen por ser confiables y de gran trayectoria para asegurar la estabilidad laboral. Asimismo, para los cursos técnicos, que significan otro seguimiento válido después de la capacitación y basado en perspectivas y necesidades de las personas, el MTSS ofrece los contactos, entre otros con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

La meta establecida fue que una vez finalizado el curso de capacitación en Gestión de empleo, para una mínima cantidad de siete personas se encontrara trabajo; estas escogidas al azar por las proyectistas-investigadoras; mientras que las demás personas podrían participar de una beca EMPLEATE para realizar estudios técnicos o bien finalizar sus estudios de secundaria, así como para más adelante poder encontrar también un puesto de empleo.

Sin embargo, lo logrado hasta el momento que empezó el presente proyecto, fue la colocación de una persona en un curso de Mecánica de Motos y de otro participante en la empresa MECO; este último logro es por la empresa que por iniciativa propia lo contactó. No obstante, la persona al fin no logró mantenerse en esta empresa sino que tuvo que terminar en la misma semana en la que inició a laborar por la falta de accesibilidad en el trayecto por recorrer para llegar desde su casa de habitación al lugar de trabajo.

¿Qué pasa entonces? Si bien es cierto, para el presente proyecto se plantea toda una etapa que promueve la inserción laboral de una forma coherente y oportuna, no se pudo lograr

llevar a cabo este proceso por diversas dificultades encontradas; situación que se retoma más adelante.

Se acoge así a la teoría de la investigación acción, donde se ve en la necesidad de reflexionar sobre los resultados de cada acción y coherentemente reprogramar las nuevas acciones para construir paso con paso una nueva ruta de llegada hasta el objetivo general planteado. Seguidamente se puntualizan las acciones logradas y resultados obtenidos en esta tercera etapa que no fue de inserción laboral sino más bien la búsqueda fallida de una inserción laboral exitosa

Se acoge a la etapa planteada en el Capítulo 3, donde se labora con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para contactar, visitar y realizar la inserción laboral. Todo esto con el respaldo de uno de los funcionarios que posee a cargo dicho proceso. No se realiza por la falta de acciones claras de parte del funcionario, destacando entre ellas la no asistencia a reuniones programadas con las empresas, así como también la cancelación de estas, por gusto del mismo. Se incorpora a ello, la falta de información y de conocimiento sobre la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad de parte de la empleada. Se trabaja en un lapso de tres meses con este ente.

1. Se realiza un acercamiento a la Municipalidad de Heredia, propiamente en la oficina de Empleabilidad (estancia encargada de la bolsa de empleo de la provincia de Heredia). De ella se obtiene una lista de empresas dada por una funcionaria, de las cuales se debe citar y visitar en compañía de una funcionaria de esta oficina. Las empresas son llamadas y escogidas al azar por las investigadoras, sin embargo no se tiene una respuesta de parte de las empresas, ya que su discurso mayoritariamente se basa en dar las gracias. Todo lo citado anteriormente, se realiza en el lapso de un mes.
2. Por decisión de las investigadoras y debido a los pasos anteriores, se busca el trabajo independiente. Sin embargo las empresas no responde de forma positiva, ya que al ser estudiantes no se cuenta con un respaldo de alguna entidad.
3. A raíz de lo ocurrido en el punto 3, se retorna al trabajo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo se negocia la colocación laboral de otras personas en condición de discapacidad para luego ser ayudados con la colocación de los

participantes del presente curso de Gestión Laboral (curso II). Para ello, el MTSS, destaca una empresa en específico, sin embargo la empresa no responde a diversas llamadas, correos electrónicos y visitas realizadas, obteniendo así una respuesta negativa; lo cual ocasiona que el MTSS, tampoco responda efectivamente por la colocación de los participantes en condición de discapacidad de este presente proyecto final de graduación.

4. Se visita la Municipalidad de Belén para realizar el contacto con empresas y así por este medio y funcionarias de este lugar, llevar a cabo la inserción laboral; sin embargo se encuentra una negativa de las últimas por expresar que el Proyecto realizado es parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
5. Las investigadoras-proyectistas, en su afán de realizar la inclusión laboral, se busca el contacto con una Fundación la cual labora en el seguimiento y colocación laboral de las personas en condición de discapacidad, sin embargo y a pesar de que se acepte de parte de ambas partes el laborar y llevar a cabo el proceso, no ha existido una comunicación coherente hasta el momento.

Todo ello, deja en evidencia que después de siete meses, las dificultades no sólo se encuentran en la sociedad, sino también en las mismas instituciones y personas quienes laboran para las personas en condición de discapacidad. En los cuales se requiere de mayor información, experiencia y una actitud y voluntad para el trabajo para, y mejor aún, con las personas en condición de discapacidad y no solamente sobre ellas y ellos.

Como resultado del presente proyecto se revela así una problemática sin resolver, y que requiere de remediación dirigida a los entes encargados en materia laboral para que puedan organizar, coordinar y llevar a cabo procesos claros, humanos y oportunos; trabajando en primer lugar por y con la persona y dejar como segundo la meta de mostrar resultados basados en cantidad.

Asimismo como investigadoras y educadoras especiales, ejecutoras del presente proyecto nos hemos enfrentado con mucha incertidumbre en el trabajo con las instituciones. En este sentido nuestra confianza en estas tambaleó bastante, pero al mismo tiempo la conciencia de que también puede en algún momento tocarnos a nosotras, trabajar en ellas.

Como resultados ante este accionar y sentir propio de las investigadoras se puede mencionar que efectivamente, la discapacidad proviene de todas aquellas personas que se niegan a simplemente tratar con las personas en condición de discapacidad; dejando claro además que de parte de nosotras, como docentes, estudiantes y personas partícipes de la sociedad, deseamos seguir luchando, defendiendo y anhelando el trabajar para un cambio social, no sólo desde una institución, sino también desde afuera, desde las comunidades; buscando un cambio cultural. Empezando además por la modificación de nuestros propios esquemas tanto mentales como personales, desarrollando y generando actitudes y situaciones de cambio.

Cuarta etapa y análisis del proceso construido: Creación de un Plan de capacitación y seguimiento en Inserción Laboral de personas con discapacidad para el Programa EMPLEATE Inclusivo

Una vez llevado a cabo el proceso y retomado los puntos de análisis, así como tratando de cumplir con el objetivo propósito expuesto al inicio de este documento; se debe hacer referencia al problema de estudio, el cual; como se expresa en capítulos anteriores surge de una realidad la cual demuestra un desfase, una diferencia amplia entre las personas en condición de discapacidad, surgiendo como interrogantes: ¿Dónde quedan los derechos de las personas en condición de discapacidad?, ¿Dónde se encuentra la inclusión de la que tanto se habla?

Secciones anteriores demuestran que las personas en condición de discapacidad están deseosas de trabajar, de ayudarse y ayudar a la sociedad la cual impone una barrera muy grande hacia esto y no es precisamente que se hable de quien ha empleado ya en diferentes ocasiones a las personas en condición de discapacidad, por el contrario son personas ajenas o poco influyentes en este medio. Se afirma ello con certeza ya que se evidencia la poca apertura mediante las diversas tasas de empleo que han surgido con anterioridad así como también comentarios y lecturas estudiadas y retomadas en capítulos posteriores.

Es en este punto donde se reflexiona que el empleador o bien empresas que como tal ya han contratado a personas en condición de discapacidad están satisfechas, felices y deseosas de la contratación realizada, tal y como se evidencia en instrumentos utilizados y expresado con anterioridad por participantes.

¿Qué se debe hacer entonces? Educar en primer momento, buscar la transmisión de valores, recrear y reaccionar ante situaciones que desfavorecen la inclusión. Y es que precisamente se debe hacer referencia a que las personas en condición de discapacidad son vistas con lástima, pero también como seres a los cuales se puede explotar por su condición. Demostrando que a pesar de quien nos encontramos en un paradigma de derechos humanos, no es precisamente así.

Es entonces que resulta significativo expresar que para librar esta problemática, el Ministerio de trabajo y Seguridad Social ha creado EMPLEATE Inclusivo el cual, plantea procesos para llevar a cabo una inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad; careciendo en estos momentos de una estrategia o bien un seguimiento claro, donde además de la falta de personal, es evidente la prueba y error que se maneja constantemente; tratando en todo momento de que se den datos cualitativos obviando en los intereses de la persona por la que se trabaja.

Se analiza entonces que EMPLEATE Inclusivo llega o surge más bien en el momento justo, tratando de que, como ya se dijo, se logre mejorar la problemática de empleo para personas en condición de discapacidad pero se deja de lado muchos aspectos que demuestran una falta de conciencia y respeto por la persona con la que están trabajando.

Es decir, hace falta un conocimiento hacia la misma, hacia los intereses, habilidades y capacidades; dejando claro que el conocer datos como su situación económica o algún número de teléfono no lo es todo para llevar a cabo un proceso de capacitación y colocación laboral.

Si bien es cierto en esta estrategia, han creado Capacitaciones en Gestión Laboral, estas se crean con la idea de erradicar otra de las problemáticas ligadas al desempleo: la falta de información de las personas en condición de discapacidad sobre aspectos relacionados con el empleo.

Precisamente, se ha descubierto que, a pesar de que los participantes cursaran su secundaria, cuenten con cursos técnicos o bien previamente laboraran, no poseen el conocimiento suficiente sobre temas claves como el salario base o bien las garantías y derechos que poseen; siendo esto y mucho más lo que se da a conocer con el curso.

Se retoma entonces lo que sucede en etapas anteriores a esta. Se inicia con un primer curso, realizado en los primeros meses del año 2014, el cual, con temáticas previamente establecidas y las adaptaciones del caso, surge y se comienza a desarrollar, dándole la continuidad de parte de los participantes; pero esto no es más que un referente para este trabajo final de graduación, considerando que de él surge información y mejoras.

Es importante considerar que una vez finalizado, se ofrece desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dos caminos distintos: un curso técnico o bien la colocación laboral. De las cuales primordialmente el segundo, es incierto hasta el momento.

Se destaca entonces que se ha encontrado primordialmente una realidad a mejorar: El conocimiento previo de la persona participante se basa en un criterio de selección en el que se toma su número de teléfono de una base de datos que posee además del teléfono, la dirección y el nombre de la persona únicamente.

Es desde este momento en el que se trabaja por la mejora de lo mismo, partiendo para que en un segundo curso, los participantes sean buscados y recomendados; llamándoles, motivándolos, y hasta valorándolos con ayuda del Método Estrella previamente; tratando así de realizar un proceso donde se evidencie más que todo el conocimiento – capacitación – inserción - seguimiento laboral.

A partir de este momento, se da a conocer cómo son influenciadas en sus creencias u opiniones por los factores que los rodean, entre ellos la familia y la sociedad. De estos se obtiene una visión sobre el mundo laboral, debido a cómo ha sido o cómo les comentan que es. Demostrando así una realidad más que un simple CENSO o una llamada por teléfono.

Esto ayuda también a mejorar el curso, a partir desde algo más real, desde una necesidad de los y las participantes.

Así, tratando de realizar el curso II, se piensa en todo momento que la persona se conozca, que comprenda sus habilidades, destrezas y deseos; esto sin obviar las temáticas previamente establecidas. Surgiendo como resultado primordial que las personas en condición de discapacidad están conscientes de que son capaces, son seres humanos deseosos de

participar en una sociedad y de ser tomados en cuenta. Situación que nos lleva a corroborar lo expresado en un inicio de esta sección.

El curso II, resulta ser entonces una simple idea de lo que se puede realizar con las personas en condición de discapacidad, tratando y tomando en consideración de se informen pero a su vez se autoconozcan para comprender en un futuro en qué se pueden llegar a desenvolver con efectividad.

Ligado a lo que se ha mencionado hasta este punto, es importante destacar que parte de este análisis construido y de su proceso, se crea una Guía para facilitar la labor para quienes trabajan en las ventanillas municipales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para asumir tareas de inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad; en el cual, se recopilan los resultados presentados en etapas y objetivos anteriores y se desarrolla un insumo de consulta para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus aliados para que se puedan mejorar los procesos de inserción laboral para personas en condición de discapacidad. El mismo se presentará posteriormente como un producto complementario al presente Proyecto Final de Graduación.

Capítulo V

Conclusiones, recomendaciones y propuesta propositiva

Se presentan a continuación las principales conclusiones y recomendaciones surgidas del presente Proyecto Final de Graduación y la propuesta propositiva que puede considerarse como conclusión y recomendación integrada y la cual consiste en una guía para facilitar la labor para quienes trabajan en las ventanillas municipales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para asumir tareas de inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad, ya que es ahí que el MTSS está delegando las funciones de información, capacitación, inserción y seguimiento laboral a las personas en condición de discapacidad.

Conclusiones

Con respecto a la intención plasmado en el objetivo general: *“Contribuir desde la educación especial, con la iniciativa EMPLEATE Inclusivo del MTSS en la ejecución y mejora de un plan de capacitación, intermediación e inserción laboral que atienda las necesidades de las personas en condición de discapacidad hacia la igualdad de derechos y la inclusión en el ámbito laboral”*. Se concluye, a través del proyecto Final de Graduación realizado, que por más avances y aportes que se han querido realizar, se logró solo parcialmente este objetivo de contribuir desde la educación especial con la iniciativa EMPLEATE Inclusivo del MTSS. Se dice esto, ya que como logro, se participó y se modificaron las capacitaciones con las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, para los procesos posteriores, hubo un cierre de parte de tal entidad, donde quedó al descubierto, a pesar de todos los intentos realizados, como se explicaba en el capítulo IV de Análisis, que no existe un apoyo suficiente para desarrollar un proceso con mayores alcances. Las investigadores/proyectistas no pudieron seguir en procesos de intermediación e inserción laboral ya que tales procesos no fueron respaldados.

Se llega a establecer entonces, que todavía falta mucho camino por recorrer, para lograr la atención deseada a las necesidades de las personas en condición de discapacidad, con miras hacia la igualdad de derechos, propiamente en el ámbito laboral. Asimismo, que estos

procesos de capacitación, inserción y seguimiento laboral para la población en condición de discapacidad es un campo de necesidad urgente que amerita el esfuerzo gubernamental y empresarial, donde existe la posibilidad de contribución por profesionales en educación especial. Sin embargo, para la misma no se ha logrado la apertura mediante el presente proyecto.

Respecto a la contribución lograda como producto, la misma se brinda con el logro en el objetivo propositivo, con la Guía para la Inserción Laboral de Personas en Condición de Discapacidad, que se presente más adelante; sin embargo, se reconoce que ha faltado la posibilidad de la completa comprobación de la misma en la práctica.

A pesar de ello, se ha encontrado que existe gran cantidad de antecedentes que apuntan a un cambio social que se vienen gestando desde tiempo atrás y de manera continua para la inclusión social con la población en condición de discapacidad.

A continuación se concluye respecto a los demás objetivos del Proyecto:

Se lograron *identificar fortalezas, debilidades de los procesos y funcionamiento de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo*, donde es importante resaltar que la misma nace de la necesidad de atender a una población a la que no se había tenido alcance anteriormente, la población en condición de discapacidad. Se define para esta iniciativa con un rango de edad más amplio que el propuesto por el programa EMPLEATE inicial. Sin embargo, los objetivos planteados desde la iniciativa EMPLEATE Inclusivo, también son de carácter cuantitativo. Esto porque se busca una meta cuantificable anualmente, siendo una debilidad para el mismo ya que se exceden los números y se olvidan de la calidad que el proceso debe llevar a cabo para satisfacer las necesidades de las personas en condición de discapacidad.

Se concluye además que, se recargan muchas labores de suma importancia en la única funcionaria encargada del Programa EMPLEATE y de la iniciativa EMPLEATE Inclusivo; por lo cual los procesos se han visto obstaculizados y las metas cuantitativas además son difíciles de lograr en un corto plazo; anudado a esto, los conocimientos que brinda en relación a la inserción laboral finalmente no se logra concretar. A pesar de ello, quien labora para dicha

iniciativa es consciente de los procesos de la misma, así como de sus debilidades y posibles alcances.

Las capacitaciones en Gestión Laboral creadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguen siendo necesarias como medida equitativas ya que la desigualdad no se ha disminuido. Sin embargo deben de ser mejoradas y transformadas de acuerdo a las características de la población a la que se ofrecen. Partiendo y tomando en cuenta que lo primordial, además de informar sobre materia laboral, es que las personas se conozcan u estén conscientes de sus diversas habilidades y capacidades, tengan posibilidades para ampliarlas y recrearlas, así como también con el rol que cumplen en la sociedad. Partiendo además de que estas son una base para enfrentarse al complejo mundo laboral, para lo que se requiere de la mayor cantidad de herramientas.

EMPLEATE Inclusivo es una estrategia que apenas inicia pero que con sus inicios y mejora oportuna, trae grandes resultados; dejando claro que lo mismo depende más del accionar de los funcionarios.

Efectivamente se puede concluir también, que se han logrado *conocer las necesidades e intereses para la inserción laboral de las personas participantes mediante el proceso vivido para el fortalecimiento de sus habilidades para el empleo*, donde lo primordial acá, radica en lo que ellos mismos desean y sienten que pueden realizar.

Como parte del trabajo realizado por parte de las investigadoras en el presente Proyecto final de Graduación, se concluye que gracias a la apertura brindada y al trabajo realizado más allá de los contenidos solicitados para las capacitaciones en Gestión Laboral para Personas con Discapacidad, se prestó atención a sensaciones, emociones, reacciones, intereses y demás; se percibió la confianza suficiente en los y las participantes quienes expresaron diversos aspectos de interés; entre ellos los intereses laborales que se construyeron en el curso en mención.

Las evaluaciones realizadas a lo largo del proceso, apuntan a que las estrategias, metodología y demás aspectos desarrollados en la capacitación en Gestión Laboral, se

realizaron con éxito y acorde a lo necesario con los recursos y herramientas adecuadas, creando un ambiente óptimo para la construcción de conocimientos.

Además, se llega a establecer que de parte de las investigadoras, se crea una idea de los puestos laborales posibles a ocupar por los participantes. Sin embargo, no se logra cumplir el objetivo “*concretar un análisis de los puestos laborales para la inserción laboral de las participantes de los módulos de Gestión Laboral de forma inclusiva*” como tal, ya que no se llega a la fase de la inserción laboral, dejando abierto ese camino, para concluir que existe la necesidad de que la población en condición de discapacidad de nuestro país, pueda desarrollarse como seres integrales e independientes, que tengan las posibilidades de desarrollarse y reconocerse como personas en el amplio sentido de la palabra y que al mismo tiempo puedan alcanzar la satisfacción personal que ameritan así como desenvolverse dentro de lo que se concierne a la calidad de vida. Este es válido para todas las personas pero se ha podido reconocer que las personas en condición de discapacidad enfrentan situaciones de desigualdad que hace necesario la toma de medidas equitativas en el ámbito, objeto del presente proyecto, el de preparación, inserción y seguimiento laboral.

La brecha de desempleo existente es realmente amplia entre una persona en condición de discapacidad y una persona sin condición de discapacidad; sin embargo para minimizarla, se deben de crear y mejorar los procesos surgidos, basándose en primer lugar en el conocimiento de las personas en condición de discapacidad; los cuales demuestran además ese deseo de desarrollarse en el ámbito laboral de una forma equitativa.

Además, se ha encontrado que la población en condición de discapacidad y en mayores condiciones de vulnerabilidad, tiene un limitado acceso a la educación y formación más aún si se habla de la educación profesional y superior. Dicha situación influye directamente en la apertura de las posibilidades laborales que se presentan.

También se concluye que, a pesar de que existen y se promulguen leyes y documentos generales y específicos en cuanto a derechos de las personas en condición de discapacidad, las mismas se cumplen esporádicamente y en ciertos sectores por lo que se considera necesario trabajar por y para la inclusión social y laboral mediante espacios de

intermediación y formación laboral en torno al tema de las condiciones que se atribuyen *al otro y a la otra*, como son la discapacidad y vulnerabilidad.

Existe relación entre la realidad nacional en el tema de empleo y discapacidad con los objetivos que se plantean desde el MTSS, específicamente desde la iniciativa EMPLEATE Inclusivo; pero, es precisamente desde este último ente que no se ha logrado alcanzar los objetivos primordiales en cuanto a la realidad mencionada. Se constata que las personas en condición de discapacidad tienen deseos de trabajar y acceder a la educación superior de calidad pero siguen sin contar con las posibilidades de accesibilidad a la misma.

La realidad nacional continúa y varía según las situaciones y las personas la crean y recrean. Sin embargo su cambio depende más de las personas que decidan abrir esa visión hacía un protagonismo de todas las personas, así como también en la educación y en las luchas, a veces silenciosas, que generan las personas quienes buscan mayor justicia y libertad para todas las personas.

Se buscó además *retroalimentar el proceso vivido en el proyecto, donde con los insumos de las personas participantes se busca y se recrea una propuesta de mejora de la inclusión laboral*, tal es el caso de la guía que se presenta al final de este capítulo como producto propositivo.

Se obtuvieron además, muchos resultados mediante diálogos y estrategias de trabajo libre, donde se resalta que los y las participantes mencionan la necesidad de contar con una sociedad más inclusiva en todo lo que ello conlleva. Del mismo proceso es importante rescatar que se evaluaron diversos factores que condicionan la formación de las personas como seres integrales tales como los contextos familiares, sociales, educativos y laborales; y se encuentra que han sido, en la mayoría de casos, facilitadores sobre las barreras pero que se debe seguir aportando a los mismos para que la realidad obtenga mejoras y sea más inclusiva.

Recomendaciones

Se presentan a continuación las principales recomendaciones dirigidas a los diferentes entes:

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus respectivos Programas EMPLEATE Y EMPLEATE Inclusivo:

A partir del trabajo realizado y de las conclusiones mencionadas anteriormente correspondientes al Proyecto Final de Graduación, se recomienda brindar atención a nivel social por medio del trabajo con la misma sociedad y con los y las responsables de la formación de la misma; ya que la población en condición de discapacidad sigue siendo discriminada y vulnerable; tanto a nivel personal y familiar como a nivel laboral ya que, en la actualidad se sigue irrespetando los derechos y las condiciones que se les proveen.

Se recomienda también que se dé una apertura en cada una de las instituciones y entes de diferente naturaleza en cuanto al tema de diversidad e inclusión, para proveer un cambio actitudinal en nuestra sociedad.

Además se recomienda que desde el MTSS se dé una apertura en cuanto a plazas laborales para la atención y el trabajo en general que se brinda desde la iniciativa EMPLEATE Inclusivo, ya que la misma es un ente de cambio social y principalmente es una instancia que provee a la población en condición de discapacidad y vulnerabilidad, oportunidades para su independencia, crecimiento laboral y primordialmente satisfacción personal al facilitar recursos y procesos que aseguren la inclusión social por medio de la inclusión laboral.

También, es importante que se brinden capacitaciones que permitan la concientización en cuanto al tema de discapacidad y la importancia de su trabajo en relación a la inclusión laboral, para cada uno de los y las empleadas que laboran desde el MTSS, empresarios, empleadores, compañeros, familias y demás; así como la trascendencia de los mismos para fortalecer alianzas entre instituciones para desarrollar objetivos en común y complementarios para la atención de las necesidades de la población en condición de discapacidad.

Es necesario prestar atención a los procesos que se desarrollan desde el MTSS y específicamente desde la iniciativa EMPLEATE Inclusivo, en donde se evidencia la necesidad de adaptar las capacitaciones, recursos y herramientas para la formación y la inclusión laboral como tal y lo que la misma implica, para toda la población sin discriminación alguna con el fin

de fortalecer los derechos de toda la población en equidad de oportunidades siguiendo el modelo social que se pretende alcanzar.

De ello es importante además, que se tome en cuenta, a manera de recomendación, el acompañamiento que se debe proveer a las personas en condición de discapacidad en torno a la inclusión laboral a partir de sus expectativas, intereses, capacidades y habilidades de la mano con lo que el proceso implique, más allá de plantear objetivos cuantitativos. El proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad debe verse como una secuencia y seguimiento de cambio continuo, abierto a adaptaciones y mejoras para alcances más sustanciosos y de mayor apertura social y el MTSS es el principal ente encargado de ello.

A profesionales que deseen desempeñarse en el ámbito laboral con personas en condición de discapacidad:

Para finalizar y como parte de nuestros objetivos como estudiantes de la carrera de Educación Especial, consideramos sumamente importante que exista la apertura de nuevos espacios para que profesionales en esta área educativa, tengan la oportunidad de ejercer no solo en un aula escolar sino que también, puedan ser entes de cambio social con miras a la inclusión desde las diferentes instituciones que conforman nuestra nación. Es necesario que se abran espacios donde se pueda trabajar en la intermediación para el empleo de las personas en condición de discapacidad y no dudamos que profesionales de la carrera mencionada, puedan tomar en sus manos esta importante labor.

A las personas en condición de discapacidad

Desde la perspectiva como investigadoras y autoras del presente trabajo final de graduación, se recomienda a las personas en condición de discapacidad que luchan en la sociedad en la que están inmersos, siendo ellos mismos quienes con ayuda de las personas que trabajan para ello, puedan abrirse posibilidades de desarrollarse y reconocerse como personas en el amplio sentido de la palabra, buscando en todo momento la satisfacción personal que ameritan.

A empresas y empresarios(as)

Dirigida propiamente a estos actores importantes, se les recomienda la apertura hacia el trabajo con personas en condición de discapacidad, tratando así de que se abran hacia un nuevo campo de trabajo y propiamente una visión basada en la lucha silenciosa de la igualdad y equidad de personas en condición de discapacidad.

Producto propositivo

A continuación, se incluye la Guía para facilitar la labor para quienes trabajan en las ventanillas municipales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para asumir tareas de inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad. Cabe aclarar que la misma su propio contenido iniciando con introducción, propósitos, etc. y su propio formato índice y lista de referencias, porque se publicará de forma independiente para su entrega a la población meta y al MTSS.

**Guía para facilitar la labor
para quienes trabajan en
las ventanillas municipales
del Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social para
asumir tareas de inserción
y seguimiento laboral a
personas en condición de
discapacidad.**

Elaborado por:

América Chaves Solano
Carol Rivera Murillo
María Ana Villalobos Zamora

Tabla de contenidos

| | |
|---|-----|
| Presentación | 150 |
| Antecedentes | 150 |
| Justificación | 151 |
| Premisas de la Guía y la forma de trabajar con ella | 152 |
| Estrategia metodológica de los procesos de Inserción Laboral de personas con discapacidad | 154 |
| Paso 1. Elaboración del Perfil de entrada de las personas con discapacidad | 155 |
| Paso 2. Ejecución del curso de Gestión Laboral para las personas con discapacidad | 164 |
| Paso 3. Contacto con las Empresas interesadas en la inserción laboral de personas con discapacidad y elaboración del perfil de las mismas | 165 |
| Paso 4. Conjugando empresas, puestos de trabajo y personas con discapacidad | 174 |
| Paso 5. Inserción Laboral | 174 |
| Paso 6. Acompañamiento mediante la estrategia “Empleo con Apoyo” | 174 |
| A manera de cierre... | 180 |
| Fuentes bibliográficas utilizadas para la elaboración de la Guía | 180 |

Presentación

La presente Guía trata de facilitar la labor de inserción y seguimiento laboral a personas en condición de discapacidad, la cual está dirigida por los y las funcionarias de las ventanillas Municipales del Programa EMPLEATE.

Cabe destacar que esta guía se elaboró como parte del Proyecto de Graduación, realizado por las autoras en el cual se realizó una investigación cualitativa, tipo investigación acción, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), específicamente con la iniciativa EMPLEATE-inclusivo. El reto asumido en este proyecto de graduación fue:

La ejecución y mejora continua de los procesos de capacitación, intermediación e inserción laboral, dirigido a lograr un cambio positivo en la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, mediante el disfrute de sus derechos y basada en una perspectiva inclusiva.

Esta guía se presenta como un complemento propositivo al informe del proyecto en respuesta al mismo reto.

Antecedentes

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), con su iniciativa EMPLEATE Inclusivo, pretende promover la inserción laboral de las personas jóvenes en condición de discapacidad, mediante una mejora significativa en el campo del empleo; siendo el MTSS y la Dirección Nacional de Empleo quienes promueven y buscan los recursos necesarios para impulsar capacitaciones dirigidas a personas en condición de discapacidad donde se potencie la inserción laboral.

La intermediación para el empleo es un mecanismo de apoyo mediante el cual las personas que buscan oportunidades de trabajo se encuentran con las empresas e instituciones que desean realizar contrataciones y en que ambas partes reciban la preparación específica para aprovechar al máximo este encuentro.

El Programa EMPLEATE del MTSS se fundamenta en el aporte a la formación laboral de jóvenes con edades entre los diecisiete y veinticinco años con y sin condición de

discapacidad; buscando como objetivo primordial informar, capacitar, orientar y dar apoyo económico a toda la población que se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad, por condiciones de pobreza, discapacidad y riesgo social.

Según las personas funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el mayor objetivo del programa EMPLEATE es el de contar con un sistema de intermediación de empleo, ampliamente conocido y confiable:

Sin embargo, detectó una debilidad en sus procesos ya que no logró trabajar con la población en condición de discapacidad. Por lo tanto, la inclusión social que podrá fomentar este acceso al empleo, no se hacía evidente de forma equitativa. Es así que años más tarde surge la iniciativa EMPLEATE Inclusivo, la cual tiene como población meta las personas en condición de discapacidad con edades entre los diecisiete y treinta y cinco años; así como también cuenta con el objetivo dirigido a desarrollar un proceso integral para atender las necesidades que presentan las personas participantes para la inclusión laboral.

A partir de febrero del año 2014 EMPLEATE-inclusivo, con una funcionaria a cargo, inició el proceso de capacitación y seguimiento laboral de personas en condición de discapacidad, con la ayuda del financiamiento por parte de la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ). A partir del mismo, EMPLEATE-inclusivo enfrenta el reto de un proceso de mejora continua y capacitación, no sólo por las bases de inclusión a que apuntan sino por la visión más amplia que asuman que trasciende la mera capacitación e inserción laboral. Sus metas formuladas requieren la creación y puesta en acción de diversas estrategias con la población en condición de discapacidad y con empleadores(as), para lo cual debe encontrar el recurso humano idóneo, así como actualizarse respecto a la condición de discapacidad y lo que los cambios paradigmáticos motivan para los derechos y la participación social de personas en esta condición. Es ahí que las autoras de la presente guía llegan en contacto con EMPLEATE inclusivo y participan colaborando en diversas acciones en el marco de su Proyecto de Graduación.

Justificación

La búsqueda de autonomía e independencia por parte de las personas en condición de discapacidad ha sido una realidad un poco controversial, la cual, desde la infancia de estas,

genera expectativas, (des)ilusión y lucha. Sin embargo, se considera uno de los aspectos vitales para cualquier persona para que gradualmente asume la toma de decisiones importantes para su vida y a responsabilizarse por ellas, tanto dentro como fuera de su hogar, para así hacerse valer como seres integrales que son.

La posibilidad de que personas jóvenes y adultas en condición de discapacidad sean tomadas en cuenta para la incorporación en el sector de empleo, debe ser una realidad nacional, una utopía urgente. La misma, si bien es cierto está sustentada en los derechos humanos y regulada por una variedad de leyes, todavía requiere mayor cambio histórico y cultural. Puede considerarse entonces un proceso en camino, pero su curso todavía está lejos de resultar en una inclusión laboral deseada, ya que como lo demuestra la tasa de desempleo, entre esta población y las personas sin condición de discapacidad, existe una brecha amplia desventajosa para los primeros en el sector laboral; señalando al mismo tiempo que esta situación afecta la calidad de vida de la población en condición de discapacidad, ya que no puedan disfrutar de sus derechos humanos, no se les provee las herramientas necesarias para la independencia, para su crecimiento personal, su desarrollo a nivel profesional, ya que la sociedad no está organizada para la inclusión social.

Aportar a esta necesidad de romper con siglos de exclusión es uno de los objetivos deseados de esta guía, donde la accesibilidad a los espacios de empleo y el cambio de actitud para la apertura de la sociedad a la participación equitativa de las personas en condición de discapacidad, son factores indispensables; es decir, se parte de la voluntad y posibilidad de llevar a cabo una transformación social ética para la equidad en el empleo.

Con esto se enuncia el deseo de contribuir con la Iniciativa EMPLEATE-inclusivo aportando la presente guía, con la cual se quiere contribuir a posibilitar la mejora de aspectos cualitativos y oportunos para la intermediación para el empleo de personas en condición de discapacidad. Esta, realizada desde la Iniciativa EMPLEATE Inclusivo.

Premisas de la guía y la forma de trabajar con ella

Se ha tratado de presentar guía sencilla para establecer y orientar los diferentes procesos de inserción laboral para personas en condición de discapacidad, cuidando que esta inserción sea acorde a sus capacidades, deseos y necesidades. Asimismo, que sea realizada en coordinación con la iniciativa EMPLEATE- Inclusivo.

La visión de ser humano en la presente guía se basa más que nada en ese ser social, que reflexiona, se comunica, piensa, interactúa, que es auto-consiente, libre, autónomo, independiente e interdependiente; un ser humano digno, que se caracteriza como una persona irreplicable, dotada de cualidades y destrezas únicas, que es integral y sujeto de derechos. El desarrollo humano por ende es una construcción sociocultural en devenir, no determinado y que encuentra múltiples posibilidades de cambio que no pueden ser todos previstos ni planeados. Es así que al tratar con personas en condición de discapacidad, resulta importante ver la discapacidad de otra forma, no de la forma que ha favorecido la construcción de la desigualdad social para la población en esta condición.

Otra premisa de la guía está en que la discapacidad es una condición construida e impuesta por la misma sociedad, la cual de una u otra forma (actitudinal, física, social, leyes discriminatorias, etc.) crea barreras y limitaciones de participación social para las personas. La discapacidad se concibe como aquellas barreras a las que se enfrentan las personas con alguna condición ya sea física, sensorial, cognitiva, psicológica entre otras, las cuales se encuentran en el entorno social.

Respecto a la formación humana, el aprendizaje y la construcción de conocimientos la guía está pensada desde un paradigma donde se parte del contexto personal, de las experiencias de aprendizaje y de la diversidad desde lo que la misma conlleva. Se pretende con ello, crear nuevas experiencias para la construcción de conocimientos en la cual, se trabaje de manera integral y holística en la persona a quien se enfoca, así como personalizada y que responda a las diferentes características, intereses, necesidades, preferencias y demás.

Desde estas premisas, partimos de una educación especial, humanitaria y diversificada que se determina por estar enfocada en las características individuales de la persona, en sus intereses y en sus habilidades; por ende un rol docente se debe comprender como un mediador en las diferentes experiencias de aprendizaje y en la lucha por el modelo de Derechos Humanos en sus nuevas luchas, que en este caso se enfocan en la inserción social y laboral de las personas con discapacidad; mismo que se ha tratado de plasmar en la descripción de las actividades, ya que cuando las autoras las llevaron a cabo en el marco de su Proyecto de Investigación descubrieron la necesidad de atender esta población que sin duda alguna, se encuentra en condiciones vulnerables y por tanto, lejana a lo que el modelo mencionado pretende a nivel social y educativo.

Los instrumentos a presentar fueron tomados del Método Estrella Costa Rica, tal como se mencionó en Capítulo III del Proyecto Final de Graduación, con algunas adaptaciones realizadas por las autoras.

Trabajar con la guía significa tratar de aprender y actuar desde una visión más inclusiva en la actividad de formación e inserción laboral, siendo beneficiados, personas en condición de discapacidad, participantes en general y empresarios(as)

Estrategia Metodológica de los procesos de inserción laboral de personas en condición de discapacidad

A continuación, se describen los principales pasos y actividades a facilitar, que, con base en las premisas mencionadas, fundamentan y orientan hacia una inserción laboral. Asimismo se pretende que con la lectura de la guía, las personas facilitadoras logren crear un mejor entendimiento y provecho de la misma.

PASO 1. Elaboración del perfil de entrada de las personas en condición de discapacidad

El proceso en mención hace referencia a la valoración de las personas en condición de discapacidad que pretenden obtener un empleo y ofrecieron sus servicios ante las ventanillas municipales en el departamento correspondiente. Para dicha valoración, se toma como instrumento principal, el Método Estrella del que se detallará más adelante.

Es importante mencionar que el Método Estrella- CR nace de la metodología utilizada en España, que busca la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad por medio de un empleo con apoyo. En nuestro país se empieza a utilizar en la Universidad Nacional a partir del 2009 en el proyecto UNA Oportunidad de Empleo. Según las investigadoras que inician con la utilización de este método, tiene como énfasis la detección de las fortalezas de las personas que busca un empleo.

El instrumento mencionado anteriormente, brinda la información de cada uno de los participantes en condición de discapacidad, tal como el perfil básico, las competencias, orientación profesional y oportunamente ciertos datos personales.

A continuación se presentará el instrumento tomado del Método Estrella, adaptado por las responsables del mismo, como una propuesta de apoyo para su utilización en dicha etapa por parte de quienes proyecten la inserción laboral de personas en condición de discapacidad:

Valoración de las personas con discapacidad

(Instrumento N.1 Método Estrella)

Objetivo: Concretar las características personales, laborales, educativas y de salud de las personas que serán incluidas laboralmente.

Instrucción: Favor llenar los espacios en blanco con su respuesta; y en el caso donde se le indique marcar la opción correspondiente.

Fecha: _____

1. Identificación y Localización

A. Datos Personales

Firma del Responsable: _____

| | | |
|----------------------|------------|---------|
| Cédula: | Apellidos: | Nombre: |
| Fecha de Nacimiento: | Edad: | Sexo: |
| Lugar de Residencia: | | |
| Teléfonos: | E-Mail: | |

2. Aspectos Personales de Interés.

| | |
|---|--------|
| Valoración Diagnóstica: | |
| ¿Recibe Tratamiento? Sí _____ No _____ | ¿Cuál? |
| Centro: | |

b. Perfil de Capacidades

| Instrucción: Favor marcar la opción A si es Alto, M si es medio y B si es bajo. | | | |
|--|---|---|---|
| <u>Destrezas Manuales:</u> Realizar con precisión, actividades que requieren acciones coordinadas. | A | M | B |
| <u>Desplazamiento:</u> Capacidad para caminar y desplazarse utilizando o no algún tipo de equipamiento. | A | M | B |
| <u>Acceso al Transporte:</u> Capacidad para acceder de forma física al transporte público o vehículo personal | A | M | B |
| <u>Posición:</u> Capacidad para mantener y adoptar una postura determinada (sentarse, estar de pie, entre otras) | A | M | B |
| <u>Fuerza:</u> Capacidad para realizar esfuerzos físicos (manipulación de objetos pesados o de gran volumen) | A | M | B |
| <u>Tolerancia:</u> Capacidad para soportar situaciones de estrés, tensión o fatiga. | A | M | B |
| <u>Autonomía Personal:</u> Capacidad para actuar con independencia y sin supervisión. | A | M | B |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <u>Relaciones Interpersonales</u> : capacidad para iniciar y | A | M | B |
| <u>Orientación en el Entorno</u> : Capacidad para orientarse en el medio en el que se desarrolla, ya sea caminando o accediendo al transporte público. | A | M | B |
| <u>Manejo del Dinero</u> : Capacidad para participar de actividades económicas (realizar depósitos, utilizar el cajero, entre otras) | A | M | B |
| <u>Aprendizaje/ Razonamiento</u> : Capacidad para adquirir conocimientos y | A | M | B |
| <u>Visión</u> : Capacidad para reconocer y distinguir las características físicas de los objetos. | A | M | B |
| <u>Audición</u> : Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos. | A | M | B |
| <u>Comprensión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para atender los mensajes que se le presentan. | A | M | B |
| <u>Expresión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para expresarse de manera ágil y oportuna. | A | M | B |
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer y por ende entender mensajes escritos. | A | M | B |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para expresarse de manera escrita. | A | M | B |
| <u>Operaciones básicas</u> : Capacidad para desarrollar operaciones sencillas (suma, resta, multiplicación y división) | A | M | B |
| <u>Uso de la computadora</u> : Capacidad para acceder a las diferentes funciones de la computadora (acceder a internet, realizar documentos en Word, Power Point, | A | M | B |
| <u>Uso del teléfono y fax</u> | A | M | B |

B. Competencias.**1. Formativas**

| Título Académico | Año | Institución |
|------------------|-----|-------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

2. Laborales.**2.1. Empresas donde ha tenido experiencia laboral.**

| Empresa | Puesto | Inicio | Final | Observaciones |
|---------|--------|--------|-------|---------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

2.2. Productos de Apoyo y/o Adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados.

2.3. Disponibilidad laboral

Instrucción: Favor marcar con X la opción correspondiente.

Jornada en la que le gustaría laborar:

() Diurna

() Nocturna

() Mixta.

| | | |
|---------------------------------|------------------|-----------------|
| ¿Cuántas horas laborales? | | |
| () Tiempo completo | () Medio tiempo | () ¼ de tiempo |
| ¿Cuento con Opciones Laborales? | ¿Cuáles? | |
| () Sí | () No | |
| ¿En qué me gustaría trabajar? | | |

D. Factores Ambientales y Familiares.

1. Factores Ambientales

1.1. Entorno Familiar.

| Instrucción: Favor marcar con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |
|--|-------------|---------|---------------|
| Entorno Familiar | Facilitador | Barrera | Observaciones |
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |

1.2. Entorno Social.

| Favor marcar con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |
|---|-------------|---------|---------------|
| Entorno Social | Facilitador | Barrera | Observaciones |
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |

1.3. Entorno Educativo

| Favor marcar con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |
|---|-------------|---------|---------------|
| Entorno Social | Facilitador | Barrera | Observaciones |
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |

1.4. Entorno Laboral.

| | | | |
|---|-------------|---------|---------------|
| Favor marcar con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |
| Entorno Social | Facilitador | Barrera | Observaciones |
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |

E. Orientación Profesional

1. Intereses y ocupaciones profesionales

2. Formación Solicitada

| Curso Solicitado | Fecha de Solicitud | Situación |
|------------------|--------------------|-----------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

3. Observaciones:

Una vez recopilado los datos de los y las participantes, se busca crear un perfil detallado y conciso de cada participante, el cual se basa en una sistematización de los datos personales, el perfil básico y las competencias. Este instrumento, se denomina “Perfil de Capacidades de Personas en condición de Discapacidad” tomado del Método Estrella Costa Rica, permitiendo obtener un registro primario de las características, gustos, habilidades, conocimientos e intereses personales; el cual se presentará a continuación:

Perfil de Capacidades de Personas con Discapacidad

Objetivo: Sistematizar los datos personales, aspectos de interés y las competencias de las personas que serán incluidas laboralmente.

Instrucción: Favor llenar los espacios en blanco con su respuesta; y en el caso donde se le indique marcar la opción correspondiente.

Fecha:

Firma del Responsable:

1. Datos Personales

| | | |
|----------------------|------------|---------|
| Cédula: | Apellidos: | Nombre: |
| Fecha de Nacimiento: | Edad: | Sexo: |
| Lugar de Residencia: | | |
| Teléfonos: | E-Mail: | |

2. Aspectos Personales de Interés.

| | |
|--|--------|
| Valoración Diagnóstica: | |
| ¿Recibe Tratamiento? () Sí () No | ¿Cuál? |
| Centro: | |

3. Perfil de Capacidades

| Instrucción: Favor marcar la opción A si es Alto, M si es medio y B si es bajo | | | | |
|---|---|---|---|--|
| <u>Destrezas Manuales:</u> Realizar con precisión, actividades que requieren acciones coordinadas. | A | M | B | |
| <u>Desplazamiento:</u> Capacidad para caminar y desplazarse utilizando o no algún tipo de equipamiento. | A | M | B | |
| <u>Acceso al Transporte:</u> Capacidad para acceder de forma física al transporte público o vehículo personal | A | M | B | |
| <u>Posición:</u> Capacidad para mantener y adoptar una postura determinada (sentarse, estar de pie, entre otras) | A | M | B | |
| <u>Fuerza:</u> Capacidad para realizar esfuerzos físicos (manipulación de objetos pesados o de gran volumen) | A | M | B | |
| <u>Tolerancia:</u> Capacidad para soportar situaciones de estrés, tensión o fatiga. | A | M | B | |
| <u>Autonomía Personal:</u> Capacidad para actuar con independencia y sin supervisión. | A | M | B | |
| <u>Relaciones Interpersonales:</u> capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas | A | M | B | |
| <u>Orientación en el Entorno:</u> Capacidad para orientarse en el medio en el que se desarrolla, ya sea caminando o accediendo al transporte público. | A | M | B | |
| <u>Manejo del Dinero:</u> Capacidad para participar de actividades económicas (realizar depósitos, utilizar el cajero, entre otras) | A | M | B | |
| <u>Aprendizaje/ Razonamiento:</u> Capacidad para adquirir conocimientos y realizar nuevas tareas. | A | M | B | |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <u>Visión</u> : Capacidad para reconocer y distinguir las características físicas de los objetos. | A | M | B | |
| <u>Audición</u> : Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos. | A | M | B | |
| <u>Comprensión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para atender los mensajes que se le presentan. | A | M | B | |
| <u>Expresión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para expresarse de manera ágil y oportuna. | A | M | B | |
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer y por ende entender mensajes escritos. | A | M | B | |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para expresarse de manera escrita. | A | M | B | |
| <u>Operaciones básicas</u> : Capacidad para desarrollar operaciones sencillas (suma, resta, multiplicación y división) | A | M | B | |
| <u>Uso de la computadora</u> : Capacidad para acceder a las diferentes funciones de la computadora (acceder a internet, realizar documentos en Word, Power Point, entre otras) | A | M | B | |
| <u>Uso del teléfono y fax</u> | A | M | B | |
| Opciones Generales: Se marca la opción A si es Alto, M si es medio y B si es bajo. | | | | |

4. Intereses:

5. Apoyos:

6. Ajustes:

7. Barreras:

8. Experiencias laborales previas:

| Empresa | Puesto | Actividades que desempeñaba |
|---------|--------|-----------------------------|
| | | |

PASO 2. Ejecución del curso de gestión laboral para personas en condición de discapacidad.

Una vez que se realizan las valoraciones y con ello los perfiles de cada uno de los participantes del proceso, en condición de discapacidad, queda planificar la capacitación en gestión laboral de acuerdo con los aspectos más relevantes encontrados en la etapa anterior por parte de los participantes.

La capacitación debe comprender ocho sesiones de trabajo, como mínimo; de cuatro horas cada una con las adaptaciones educativas necesarias para la atención de las necesidades presentadas por los participantes. Debe contener herramientas y materiales diversos para el desarrollo de estrategias inclusivas a la población meta además de contemplar los estilos de aprendizaje y las condiciones físicas, cognitivas y psicológicas de los jóvenes en condición de discapacidad.

La planificación, la ejecución y evaluación del proceso de capacitación deben enriquecer

los perfiles de los y las participantes según lo manifestado durante las sesiones por los y las participantes.

PASO 3. Contacto con las empresas interesadas en la inserción laboral de personas en condición de discapacidad y elaboración del perfil de las mismas.

Para la realización de esta etapa, es necesaria la aplicación del instrumento Número 2.1 de Método Estrella, siendo caracterizado por la Entrevista a Empresas; donde se debe contar con dos contactos oportunos de la misma, en el primero se busca conocer si la institución visitada está anuente a recibir y propiamente contratar a personas en condición de discapacidad; igualmente se evidencia la filosofía empresarial que poseen.

Así también, dentro de esta etapa se pretende conocer por medio de la visita, los diversos puestos de trabajo. Para ello se utiliza el instrumento denominado Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo Disponibles.

Con este último, se crea un perfil del puesto, donde se aseguren las principales tareas y requisitos laborales que posee, ofrecidos por la institución visitada. Todo ello, se realiza mediante una sistematización de los resultados obtenidos y mediante los instrumentos mencionados, los cuales se presentan seguidamente:

Entrevista en Empresas

(Instrumento N.2.1 Método Estrella)

Objetivo: Conocer la identificación básica y la localización de las empresas contactadas para efectuar la colocación laboral.

Instrucción: Favor llenar los espacios en blanco con su respuesta o marcar con X la opción correspondiente.

A. Identificación y Localización.

Fecha: _____

Firma del Responsable: _____

| | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------|
| Nombre de la Empresa: | | |
| Razón Social: | Gerente (Presidente): | |
| Dirección: | | |
| Provincia: | Cantón: | Distrito: |
| Teléfono: | Fax: | E-mail: |

| | | |
|---------------------|------|--------|
| Persona Contacto 1: | | Cargo: |
| Teléfonos: | Fax: | E-mail |
| Persona Contacto 2: | | Cargo: |
| Teléfonos: | Fax: | E-mail |

B. Información General

Actividad Económica

Descripción: _____

Filosofía Institucional

| |
|---------|
| Misión |
| Visión |
| Valores |

¿Tiene la empresa experiencia en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial?

SI _____

NO _____

¿Cuál? _____

Recursos Humanos

1. Número de Trabajadores de la Empresa: _____

2. Han contratado en algún momento personas con discapacidad en la empresa?

SI _____

NO _____

¿Cuántos? _____

¿Cuál ha sido su experiencia? _____Positiva _____Negativa

Comente: _____

3. ¿Las personas con discapacidad contratadas han recibido o reciben algún tipo de apoyo o seguimiento? _____SI _____NO

Comente: _____

4. ¿Conoce la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

Comente: _____

5. ¿Conoce la Ley 7092 de Incentivo Fiscal a Empleadores que contraten personas con discapacidad? _____SI _____NO

Comente: _____

6. ¿Ha pensado alguna vez en contratar personas con discapacidad para la empresa?

_____SI* _____NO

Comente: _____

Si responde afirmativamente, ¿Requería algún tipo de apoyo? _____

7. ¿Estaría en disposición de recibir mayor información del tema?

_____SI _____NO

¿Algo en particular? _____

8. ¿Qué puestos opina usted podría tener la empresa disponibles para las personas con discapacidad en el futuro cercano?

9. ¿Cuáles puestos tienen mayor rotación y demanda en la empresa?

Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo Disponibles

(Instrumento N. 2.2. Método Estrella)

Objetivo: Recopilar información concreta sobre los diferentes puestos laborales disponibles en las empresas previamente visitadas.

Instrucción: Favor llenar los espacios en blanco con su respuesta o marcar con X la opción correspondiente.

A. Identificación y Localización.

Fecha: _____

Firma del Responsable: _____

| | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------|
| Nombre de la Empresa: | | |
| Razón Social: | Gerente (Presidente): | |
| Dirección: | | |
| Provincia: | Cantón: | Distrito: |
| Teléfono: | E-mail: | |

B. Identificación de la Oferta.

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| Puesto de Trabajo: | Número de puestos disponibles |
| | Ubicación Geográfica |

C. Análisis del puesto de trabajo

C.1 Datos Generales

| | |
|---------|---------------------------|
| Puesto: | Conocimientos requeridos: |
|---------|---------------------------|

Tipo de Contrato

() Contrato Temporal:

Duración: _____

Horario: _____

Ubicación: _____

 Contrato Permanente Otros**Tipo de Jornada**

| | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jornada Completa | Horario: _____ |
| <input type="checkbox"/> Jornada Parcial | Número de Horas: _____ Horario: _____ |

C.2 Análisis de Tareas

| Número de Tarea u Operación | Descripción de Tareas u Operaciones |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |

C.3. Perfil de Exigencias del Puesto**C.3.1. Capacidades** ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

| | SR | SRO | NR | Observaciones |
|---|----|-----|----|---------------|
| <u>Destreza Manual</u> : Capacidad para realizar acciones con precisión y destreza manual. | | | | |
| <u>Desplazamiento</u> : Capacidad para trasladarse en interior o exterior. | | | | |
| <u>Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco</u> : Movimiento de piernas, brazos, tronco y cuello. | | | | |
| <u>Acceso al transporte</u> : Acceso físico a los medios de transporte público o privado. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <u>Posición</u> : Mantener, adoptar y/o alentar una posición determinada. | | | | |
| <u>Fuerza</u> : Esfuerzo físico requerido de trabajo (carga, ejercicio físico) | | | | |
| <u>Tolerancia/Adaptabilidad</u> : soportar estrés, tensión o fatiga mental. | | | | |
| <u>Autonomía personal</u> : Actuar con independencia (autocuidado) | | | | |
| <u>Relaciones Personales</u> : Iniciar o mantener relaciones con otros. | | | | |
| <u>Orientación en el entorno</u> : capacidad para orientarse en el medio. | | | | |
| <u>Manejo del Dinero</u> : Realización de pago, transacciones económicas, entre otras. | | | | |
| <u>Aprendizaje/Razonamiento</u> : Adquirir conocimientos y/o competencias. | | | | |
| <u>Responsabilidad</u> : Asumir exigencias que requiere el puesto de trabajo. | | | | |
| <u>Atención/Concentración</u> : Abstraerse de estímulos para realizar una tarea. | | | | |
| <u>Visión</u> : Capacidad visual para leer, discriminar objetos y detalles. | | | | |
| <u>Audición</u> : Capacidad de oír, discriminar y reconocer sonidos. | | | | |
| <u>Comprensión Verbal y No Verbal</u> : Entender mensajes verbales y no verbales. | | | | |
| <u>Expresión Verbal y No Verbal</u> : Capacidad para expresar mensajes. | | | | |
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer. | | | | |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para escribir. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <u>Operaciones básicas:</u> Realizar Sumas, Restas, Multiplicaciones y | | | | |
| <u>Discriminar colores:</u> Discriminar colores básicos y los más utilizados. | | | | |
| <u>Uso de Computadoras:</u> Uso de programas básicos y manejo de internet. | | | | |
| <u>Uso de teléfono-fax:</u> Marcado y uso de teléfono y fax. | | | | |
| Opciones Generales: SR: Se requiere SRO: Se requiere Ocasionalmente NR: No se requiere. | | | | |

C.4. Condiciones de Puesto.

C.4.1. Mobiliario y /o tecnología utilizada: ¿Qué tipo de mobiliario, tecnología, herramientas máquinas requiere el puesto?

1. Mobiliario: _____

2. Tecnología (software o hardware): _____

3. Útiles o Herramientas: _____

4. Maquinaria: _____

5. Otros: _____

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo del puesto

Accesibilidad y barreras: Haga una breve descripción de las barreras físicas y actitudinales encontradas en el entorno inmediato del puesto de trabajo

Entorno Ambiental: Se refiere al entorno inmediato del puesto de trabajo:

¿Cómo es la temperatura?

() Caliente () Normal () Fría

¿Hay humedad?

() Alta () Normal () Baja

¿Cómo es la iluminación?

() Insuficiente () Suficiente () Excesiva

¿Hay ruido?

() Alto () Medio () Bajo

¿Hay vibraciones?

() Muchas () Moderadas () Pocas () Ninguna

¿Hay contaminantes?

() ¿Polvo? () ¿Humo? () ¿Aire () ¿Otros?
Acondicionado?

¿Cuáles?

Factores de Riesgo: Describir posibles situaciones de riesgo relacionadas con el puesto

Manejar Maquinaria: _____

Subir y bajar gradas: _____

Hacer esfuerzos físicos: _____

Caminar (desplazarse) mucho: _____

Mantener diferentes posiciones: _____

Tener estrés: _____

Manipular herramientas: _____

Horarios riesgosos: _____

Trabajar en ambiente interno: _____

Trabajar en ambiente externo: _____

Otros: _____

C.4.3. Competencias del puesto.

1. ¿El puesto requiere conocer algunos símbolos?

() Si () No

¿Cuál? _____

2. ¿El puesto alguna formación?

() Si () No

¿Cuál? _____

3. ¿El puesto requiere permiso de conducir?

() Si () No

¿De qué tipo? _____

4. Describa las habilidades requeridas para el puesto: _____

C.4.4. Experiencia laboral.

5. ¿El puesto requiere alguna experiencia laboral previa?

() Si () No

¿De qué tipo? _____

C.4.5. Observaciones

PASO 4. Conjugando empresas, puestos de trabajo y personas en condición de discapacidad.

Con la presente etapa, se sugiere a las personas en condición de discapacidad en los diversos puestos de trabajo. Todo ello concretado gracias al contraste de información obtenida de acuerdo al perfil de la persona en condición de discapacidad y los puestos de trabajo ofrecido por las empresas.

Durante la misma, se recomienda a la empresa la persona que cumpla a cabalidad con las responsabilidades y propiamente habilidades que se solicitan. A partir de ello, se concreta con las personas que serán incluidas laboralmente en tal institución.

PASO 5. Inserción laboral.

Una vez realizada la coordinación con la empresa contactada se lleva a cabo la colocación laboral, se eligen los y las participantes de la capacitación de Gestión Laboral bajo el criterio de mayor compatibilidad de habilidades y capacidades con respecto a los puestos de empleo disponibles analizados anteriormente. De acuerdo con la empresa (es decir si esta lo requiere o no), concientiza a las y los compañeros de trabajo así como personal administrativo.

PASO 6. Acompañamiento mediante la estrategia “Empleo con Apoyo

Una vez realizado esto, se ofrece un seguimiento oportuno donde se concreten tres o cuatro visitas, evidenciando el avance que han obtenido las personas en condición de discapacidad en sus puestos laborales. Cabe destacar que esto puede variar según la persona, ya que depende del tipo de trabajo y necesidades de la misma, puede requerir más o menos apoyo.

Así también, el tiempo de cada visita depende exclusivamente de la persona en condición de discapacidad y las competencias desarrollas por la misma. Para ello, se utiliza

la observación y propiamente la elaboración de sistematizaciones para evidenciar los resultados obtenidos.

Asimismo, para conocer la efectividad del proceso de inclusión laboral llevado a cabo, se realizan entrevistas no estructuradas hacia jefes inmediatos, compañeros de Trabajo y a la persona en condición de discapacidad; reflexionando sobre el proceso llevado a cabo. Los siguientes instrumentos se presentan como referentes para el seguimiento laboral descrito:

Entrevista a personas con discapacidad

Objetivo: Conocer la vivencia de la persona con discapacidad en su puesto laboral, atendiendo la importancia del proceso y el crecimiento personal y profesional de ésta.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas según lo acontecido.

1. ¿Cómo ha sido el proceso que ha vivido después de incorporarse al ámbito laboral?

2. ¿Cómo se ha sentido en este empleo?

3. ¿Ha atravesado alguna situación negativa? De ser así, ejemplifique.

4. ¿Cómo ha sido su relación con su jefe inmediato? Ejemplifique.

5. Cómo ha sido su relación con sus compañeros (as) de trabajo?. Ejemplifique.

6. Cree usted que su desempeño laboral ha sido el correcto?

7. Considera que requiere de algún tipo apoyo para poder desempeñarse mejor?

8. Comente la experiencia que ha tenido en este empleo.

Entrevista a Jefes Inmediatos

Objetivo: Reconocer temas básicos relacionados con el desempeño laboral de las personas con discapacidad contratadas. .

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas según lo acontecido.

1. ¿Cómo considera el desempeño laboral de la persona con discapacidad contratada?

2. ¿Cuáles son las principales fortalezas que ha evidenciadas en la persona con discapacidad contratada?

3. ¿Qué aspectos se deben de mejorar u modificar?

4. ¿Qué aspectos deben mantenerse y fortalecerse?

5. ¿Cómo ha sido el desenvolvimiento de la persona con discapacidad con respecto a sus compañeros (as) de trabajo?

6. ¿Ha observado alguna evolución en el ámbito laboral de la persona con discapacidad? Ejemplifique algunos casos.

7. Después de lo acontecido, ¿estaría dispuesto a contratar más personas con discapacidad?

Entrevista a Compañeros (as) de Trabajo

Objetivo: Conocer la experiencia que han tenido los empleados al laborar con personas con discapacidad.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas según lo acontecido.

1. ¿Cómo ha sido el trabajo junto a una persona con discapacidad?

2. ¿Cuáles son las principales fortalezas que ha evidenciado en esta persona?

3. ¿Cuáles han sido algunas debilidades a nivel social y laboral existentes en la persona con discapacidad?

4. ¿Qué experiencia le ha dejado el estar laborando con una persona con discapacidad?

5. A raíz de esta experiencia, ¿su concepto hacia las personas con discapacidad ha evolucionado o cambiado?

6. Ejemplifique o comente alguna anécdota (positiva o negativa) que ha surgido a raíz de trabajar con una persona con discapacidad?

A manera de cierre...

Finalmente, esperamos que con la aplicación de esta Guía, se pueda tener una mejor apertura en la visión de ser humano y de discapacidad, en relación al paradigma de Derechos Humanos para el desarrollo integral de las personas en condición de discapacidad y a las nuevas luchas que en este caso hace referencia a la inclusión laboral.

Se pretende que desde esta nueva visión se puedan variar los porcentajes de desempleo y mejorar con ello la igualdad de condiciones en que se desarrollen las personas las tanto a nivel social como a nivel laboral.

Además se espera que como mediadores y mediadoras en el empleo, la presente Guía sea un apoyo formativo y sustancial para los y las facilitadoras por medio de las herramientas proporcionadas y la metodología empleada en la misma para que su labor se convierta en un proceso integral y exitoso.

¡Suerte!

Fuentes bibliográficas utilizadas para la elaboración de la Guía

Holst, B. Hidalgo, A. Alfaro, P. Alvarado, M. (2011a). *Método Estrella*. Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). *Estrategia Público–Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad*. Costa Rica

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012). *Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. Costa Rica

Referencias

- Académicos Internacionales S.C. (s.f). *Formación profesional*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Formacion%20profesional.htm>
- Aguilar, G. (2004) *Del exterminio a una educación inclusiva: Una visión desde la discapacidad*. V Congreso Educativo Internacional, Universidad Interamericana.
- Ander-Egg, E. (2003). *Repensando la investigación-acción-participativa*. Cuarta Edición. Grupo Editorial Lumen Humanitas. Recuperado de: http://scholar.google.com/scholar_url?hl=es&q=http://ecaths1.s3.amazonaws.com/pscomunitariamoron/850155328.ANDER-EGG-1Lainvestigacion.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm176k6635ycaRQqa0mK3OxNI4CdVg&oi=holarr
- Araya, C. Navarro, G. (2013) *Metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ministerio de trabajo y seguridad social*. Practica Supervisada para optar por el título de Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración. Universidad Nacional de Costa Rica. Heredia, Costa Rica.
- Araya, S. (2007). De lo invisible y lo cotidiano. Familias con discapacidad. Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica. Volumen 7, Número 3, Año 2007, ISSN 1409-4703. Recuperado de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/contenido-actual.html>
- Arnau, M. (s.f.). *Una Construcción Social de la Discapacidad: El movimiento de Vida Independiente*. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/hum/42.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1999). *Ley 7948 Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. Costa Rica: La Gaceta 238
- Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2008). *El Empleo con apoyo*. Recuperado de: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

- Astorga, L. (s.f). *Discapacidad, perspectiva histórica y desigualdades imperantes*. Costa Rica.
Recuperado de: <http://www.mediacomunity.org/ddhh/discapacitados/barreras/>
- Barrantes, A. (2013). *Empleo cierra puertas al 54% de las personas con discapacidad*.
Recuperado de: http://www.nacion.com/nacional/Empleo-cierra-puertas-personas-discapacidad_0_1374462569.html
- Cajiga, F. (s.f). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Centro Mexicano para la Filantropía. México
- Calvo, P. Castillo, M.L. y Navarro, M.F. (2011) *Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado*. Seminario de Graduación para optar por el título de Licenciatura en Educación Especial con Énfasis en Integración. Universidad Nacional de Costa Rica. Heredia, Costa Rica.
- Cárdenas, H. (2011). Referentes Teóricos y Metodológicos de los Docentes en Servicio con una Perspectiva de Inclusión Educativa: Creencias y Prácticas. *Revista: Actualidades Investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica. Volumen 11, Número 2 pp. 1-38. San José, Costa Rica. UCR.
- Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (2008). *Glosario de Términos sobre Discapacidad*. Recuperado de: http://conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/glosario_terminos_sobre_discapacidad.pdf
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (1996). *Ley 7006 igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/ley7600>
- Consejo Nacional de Rehabilitación Especial y Educación Especial, (2007) *Ley 8661: Aprobación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/ley8661>

Consejo Nacional de Rehabilitación y educación Especial (2010). *Ley 8662: Inclusión y Protección Laboral de Personas con discapacidad al Sector Público*. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/ley8862>

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2011) *Decreto 30391-MTSS, Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de: <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/53-decreto-30391-mtss-unidad-de-equiparacion-de-oportunidades-para-personas-con-discapacidad-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social.htm>

De Jesús, A. , Girón, I. y García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. Vol: ISSN 1578-6730. Recuperado de: <http://www.erevistas.csic.es/quees.php>

De Lorenzo, R. (2004) El futuro de los discapacitados en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (50) p.73-90. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf.

De Urríes, B. (2008). *Inserción laboral de personas con discapacidad*. España: Universidad de Salamanca.

Elliot. J. (2005). *El cambio educativo desde la investigación-acción* Madrid, España. Ediciones Morata

Estado de la Nación (2014). *Informe de Estado de la Nación*. San José, Costa Rica. En línea: www.estadonacion.or.cr

García, A. (2008). *Inserción laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/economia_solidaria/2008/08/13/179223.php/.

- García, M; Martínez, C; Martín, N; Sánchez, L. (s.f). *La entrevista*. Recuperado de: http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf
- Gómez, J. (2013). *Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual*. Universidad de Alicante. España. Recuperado de: <http://www.tesisenred.net/>
- Gómez, V. y Sabeh, N. (s.f.). *Calidad de Vida. Evolución del Concepto y su influencia en la Investigación y la práctica*. Recuperado de: <http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/calidad.pdf>
- González (2005). Trabajo y calidad de vida. Revista: *Trabajos científicos sobre diversas facetas de la sociedad cubana y latinoamericana*, Número 107-108.
- Heron, R. Murray, B. (2003). *Como ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo
- Holst, B. Hidalgo, A. Alfaro, P. Alvarado, M. (2011a). *Método Estrella*. Costa Rica.
- Holst, B., Madrigal, M. (2014) *Formación, empleo y calidad de vida de adolescentes, adultos y adultos mayores con discapacidad en Costa Rica*. En vía de publicación.
- Judisman, C. (1971). *Conceptos y definiciones en relación a empleo, el desempleo y subempleo*. Dirección General de Estadística. México. Recuperado de: http://bibliocodex.colmex.mx/exlibris/aleph/a21_1/apache_media/IIDLS7E3SMS9KTKY1NGPQCAAC2C5EC.pdf
- Jurado, J. (1999). *La formación de profesionales de programas de inserción sociolaboral que atiende a personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev32ART4.pdf>
- Maraña, J. (2004). *Vida Independiente. Nuevos Modelos*. Colección Vida Independiente. Primera Edición. Madrid, España. Recuperado de: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/marana-vinmo-for-Archive1.pdf>

- Meléndez, L. (2010). *La educación especial en Costa Rica. Fundamentos y evolución*. San José, Costa Rica. EUNED
- Miranda, P. (s.f) *Tema 9 Habilidades, destrezas y tareas motrices. Concepto, análisis y clasificación. Actividades para su desarrollo. Aula Abierta de Canarias*. Recuperado de: <http://www.aulaabierta.org/aulaabierta2/archivos/primaria/Temario%20muestra%20Educaci%F3n%20F%>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). *Estrategia Público–Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad*. San José, Costa Rica
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012). *Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica San José,.* Costa Rica
- Moral, C. (2006). Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. Recuperado de: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/97351/93461>
- Observatorio de la Accesibilidad (2004). Producto de Apoyo/Definición. Recuperado de: <http://www.observatoriodelaaccesibilidad.es/productos-apoyo/>
- Olmos, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables*. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de: <http://www.tesisenred.net/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2004). *La discapacidad en Costa Rica: Situación Actual y Perspectivas*. Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud. San José. Costa Rica. Recuperado de: <http://www.bvs.sa.cr/php/situacion/discapacidad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Información sobre discapacidad y trabajo decente*. Recuperado de: http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/varios/trabajo_decente.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2010). *Discapacidad en el lugar de Trabajo. Prácticas de las empresas*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011) *Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE)*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>
- Pérez, M. (2008), Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. Revista digital Pedagogía Social. Recuperado de: http://www.upo.es/revistas/index.php/pedagogia_social/article/view/25
- Porras, W. (2013). La implementación de habilidades para la vida en el adecuado abordaje de los conflictos en hombres: Una perspectiva desde las nuevas masculinidades. Revista *Educare. Universidad Nacional*. Vol 17, No 3 (2013). Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/index>
- Ramírez, M. (2012). *Facilitadores personales en el ámbito de la discapacidad, una experiencia cercana*. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000233.pdf>
- Robledo, J. (2009) *Observación Participante: el acceso al campo*. Recuperado de: http://www.fuden.es/ficheros_administrador/f_metodologica/formet_40obspar284200992056.pdf
- Sandín, M. P. (2003) *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid, España: McGraw-Hill
- Sánchez, K. (2012). *Discapacidades desde la perspectiva de los derechos humanos en Costa Rica*. Trabajo Final de Graduación para optar por el título de Magister en Derechos Humanos. Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.
- Sebastián, M. y Noya, R. (2009). *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*. Recuperado de: file:///C:/Users/user/Downloads/Guia_adaptacion_puestos_trabajo.pdf

- Soto, R. (2003). La inclusión educativa: una tarea que le compete a toda una sociedad. Revista: *Actualidades Investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica Volumen 3, Número 1. San José, Costa Rica. UCR.
- Vargas, A. Vaca, R. (2005). Responsabilidad Social Corporativa y cooperativismo: Vínculos Potenciales. Revista: *Economía pública, social y cooperativa*. 53, 241-260
- Verdugo, M. (2009) El cambio educativo desde una perspectiva de calidad de vida. Revista: *Revista de Educación*, 349. Mayo-agosto 2009, pp. 23-43
- Verdugo, M., De Uríes, B. (2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Recuperado de <http://campus.usal.es/~inico/newsletter/actasempleo.pdf>
- Vidal, J. (2003). *El movimiento de vida independiente: Experiencias Internacionales*. Recuperado de: <http://www.independentliving.org/docs6/alonso2003.pdf>
- Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013). *La inserción laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile*. Universidad Católica de Maule. p. 93-102. Recuperado de: <http://www.convergenciaeducativa.cl/principal/wp-content/uploads/02-laboral.pdf>
- Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*. Universidad Complutense de Madrid. España. Vol. 14 Núm. 2 (2003) 393-424. Recuperado de: <http://www.erevistas.csic.es/quees.php>

Apéndice I

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Entrevista a funcionaria

Programa EMPLEATE Inclusivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Finalidad: Recopilar información sobre el funcionamiento del Programa EMPLEATE Inclusivo para enriquecer el proyecto investigativo.

Instrucciones: Responda las siguientes interrogante según considere en el espacio en blanco.

¿Cuál es la función que desempeña en el Programa EMPLEATE Inclusivo?

¿Cuál es el objetivo que se pretende alcanzar por medio del Programa EMPLEATE Inclusivo?

¿Cuáles fueron las razones por las cuales se creó el Programa EMPLEATE?

¿Cómo inició el mismo?

¿Cuál es la población a la que se dirige el Programa EMPLEATE Inclusivo?

¿Cuál es la meta que se desea alcanzar por medio del Programa EMPLEATE Inclusivo?

¿Cuáles han sido las fortalezas que ha evidenciado del Programa EMPLEATE Inclusivo?

¿Cuáles han sido las principales debilidades que presenta el Programa EMPLEATE Inclusivo?

Detalle los principales procesos que se desarrollan en el Programa EMPLEATE Inclusivo con los y las usuarias

¿Considera usted que se deben transformar algunos aspectos del Programa

EMPLEATE Inclusivo? ¿Cuáles?

¿Cree usted que requiera más personal o bien, mayor apoyo interdisciplinario para fortalecer el Programa EMPLATE Inclusivo? ¿Por qué?

Apéndice II

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Entrevista a mediadora

Programa EMPLEATE Inclusivo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Finalidad: Recopilar información sobre el funcionamiento del Programa EMPLEATE Inclusivo para enriquecer el proyecto investigativo.

Instrucciones: Responda las siguientes interrogante según considere en el espacio en blanco.

¿Por qué considera usted que se creó el Programa EMPLEATE Inclusivo?

¿Conoce usted el objetivo que se plantea desde el Programa EMPLEATE Inclusivo?
Explique

¿Cuál es la función que cumple el Programa EMPLEATE Inclusivo con respecto a la sociedad?

¿Cuáles han sido las fortalezas que ha evidenciado del Programa EMPLEATE Inklusivo?

¿Cuáles han sido las principales debilidades que presenta el Programa EMPLEATE Inklusivo?

¿Considera usted que se deben transformar o eliminar algunos aspectos de este Programa? Explique

¿Qué aspectos o procesos incorporaría para mejorar el Programa EMPLEATE Inklusivo?

¿Cree usted que requiera más personal o bien, mayor apoyo interdisciplinario para fortalecer el Programa EMPLEATE Inklusivo? ¿Por qué?

Comente brevemente su experiencia desde el Programa EMPLEATE Inclusivo

Comente lo que significa para usted un Programa como EMPLEATE Inclusivo

Apéndice III

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Sistematizaciones de lo Observado en el Curso I Gestión Laboral para Personas con Discapacidad.

Finalidad: Recopilar los principales acontecimientos surgidos en el primer curso de gestión laboral para personas con discapacidad, estableciendo las principales finalidades e interés del mismo.

| Acontecimientos | Análisis. |
|-----------------|-----------|
| | |

Observaciones:

Apéndice IV

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Finalidad: Recolectar datos e información pertinente a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que posee el programa EMPLEATE inclusivo.

Análisis FODA

| Factores Positivos | Fortalezas Internas | | Factores Negativos |
|--------------------|---------------------|-------------|--------------------|
| | Fortalezas | Debilidades | |
| | | | |
| | Factores Externos | | |
| | Oportunidades | Amenazas | |
| | | | |

Análisis: _____

Apéndice V

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Valoración de las personas con discapacidad

(Instrumento N.1 Método Estrella)

Finalidad: Concretar las características personales, laborales, educativas y de salud de las personas que serán incluidas laboralmente.

| | |
|--------------|------------------------------|
| Fecha: _____ | Firma del Responsable: _____ |
|--------------|------------------------------|

A. Datos Personales

1. Identificación y Localización

| | | |
|----------------------|------------|---------|
| Cédula: | Apellidos: | Nombre: |
| Fecha de Nacimiento: | Edad: | |
| Lugar de Residencia: | E-Mail: | |
| Teléfonos: | Sexo: | |

2. Aspectos Personales de Interés.

| | |
|---|--------|
| Valoración Diagnóstica: | |
| ¿Recibe Tratamiento? Sí _____ No _____ | ¿Cuál? |

| | |
|---------|--|
| Centro: | |
|---------|--|

Observaciones: _____

B. Perfil de Capacidades

| | | | |
|--|---|---|---|
| <u>Destrezas Manuales</u> : Realizar con precisión, actividades que requieren acciones coordinadas. | A | M | B |
| <u>Desplazamiento</u> : Capacidad para caminar y desplazarse utilizando o no algún tipo de equipamiento. | A | M | B |
| <u>Acceso al Transporte</u> : Capacidad para acceder de forma física al transporte público o vehículo personal | A | M | B |
| <u>Posición</u> : Capacidad para mantener y adoptar una postura determinada (sentarse, estar de pie, entre otras) | A | M | B |
| <u>Fuerza</u> : Capacidad para realizar esfuerzos físicos (manipulación de objetos pesados o de gran volumen) | A | M | B |
| <u>Tolerancia</u> : Capacidad para soportar situaciones de estrés, tensión o fatiga. | A | M | B |
| <u>Autonomía Personal</u> : Capacidad para actuar con independencia y sin supervisión. | A | M | B |
| <u>Relaciones Interpersonales</u> : capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas | A | M | B |
| <u>Orientación en el Entorno</u> : Capacidad para orientarse en el medio en el que se desarrolla, ya sea caminando o accediendo al transporte público. | A | M | B |
| <u>Manejo del Dinero</u> : Capacidad para participar de actividades | A | M | B |

| | | | |
|--|---|---|---|
| económicas (realizar depósitos, utilizar el cajero, entre otras) | | | |
| <u>Aprendizaje/ Razonamiento</u> : Capacidad para adquirir conocimientos y realizar nuevas tareas. | A | M | B |
| <u>Visión</u> : Capacidad para reconocer y distinguir las características físicas de los objetos. | A | M | B |
| <u>Audición</u> : Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos. | A | M | B |
| <u>Comprensión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para atender los mensajes que se le presentan. | A | M | B |
| <u>Expresión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para expresarse de manera ágil y oportuna. | A | M | B |
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer y por ende entender mensajes escritos. | A | M | B |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para expresarse de manera escrita. | A | M | B |
| <u>Operaciones básicas</u> : Capacidad para desarrollar operaciones sencillas (suma, resta, multiplicación y división) | A | M | B |
| <u>Uso de la computadora</u> : Capacidad para acceder a las diferentes funciones de la computadora (acceder a internet, realizar documentos en Word, Power Point, entre otras) | A | M | B |
| <u>Uso del teléfono y fax</u> | A | M | B |
| Opciones Generales: Se marca la opción A si es Alto, M si es medio y B si es bajo. | | | |

Observaciones: _____

C. Competencias.**1. Formativas**

| Título Académico | Año | Institución |
|------------------|-----|-------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

2. Laborales.

2.1. Empresas donde ha tenido experiencia laboral.

| Empresa | Puesto | Inicio | Final | Observaciones |
|---------|--------|--------|-------|---------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

2.2. Productos de Apoyo y/o Adaptaciones utilizadas en los puestos desempeñados.

2.3. Disponibilidad laboral

| | |
|---|----------|
| Jornada en la que le gustaría laborar: <input type="checkbox"/> Diurna <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Mixta. | |
| ¿Cuántas horas laborales? <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Medio tiempo <input type="checkbox"/> ¼ de tiempo | |
| ¿Cuento con Opciones Laborales? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No | ¿Cuáles? |
| ¿En qué me gustaría trabajar? | |

D. Factores Ambientales y Familiares.

1. Factores Ambientales

1.1. Entorno Familiar.

| Entorno Familiar | Facilitador | Barrera | Observaciones |
|---|-------------|---------|---------------|
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |
| Opciones Generales: Se marca la opción con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |

1.2. Entorno Social.

| Entorno Social | Facilitador | Barrera | Observaciones |
|---|-------------|---------|---------------|
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |
| Opciones Generales: Se marca la opción con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |

1.3. Entorno Educativo

| Entorno Social | Facilitador | Barrera | Observaciones |
|---|-------------|---------|---------------|
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |
| Productos de Apoyo | | | |
| Opciones Generales: Se marca la opción con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |

1.4. Entorno Laboral.

| Entorno Social | Facilitador | Barrera | Observaciones |
|--|-------------|---------|---------------|
| Actitudes y Apoyo de parte del entorno | | | |
| Recursos | | | |
| Accesibilidad | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Productos de Apoyo | | | |
| Opciones Generales: Se marca la opción con una "X" (equis) la opción correspondiente. | | | |

E. Orientación Profesional

1. Intereses y ocupaciones profesionales

2. Formación Solicitada

| Curso Solicitado | Fecha de Solicitud | Situación |
|-------------------------|---------------------------|------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

3. Observaciones

Apéndice VI

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Perfil de Capacidades de Personas con Discapacidad

Finalidad: Sistematizar los datos personales, aspectos de interés y las competencias de las personas que serán incluidas laboralmente.

| | |
|--------|------------------------|
| Fecha: | Firma del Responsable: |
|--------|------------------------|

1. Datos Personales

| | | | | |
|----------------------|------------|---------|--------|-------|
| Cédula: | Apellidos: | | Nombre | |
| Fecha de Nacimiento: | | Edad: | | Sexo: |
| Lugar de Residencia: | | | | |
| Teléfonos: | | E-Mail: | | |

2. Aspectos Personales de Interés.

| | |
|--|--------|
| Valoración Diagnóstica: | |
| ¿Recibe Tratamiento? () Sí () No | ¿Cuál? |
| Centro: | |

3. Perfil de Capacidades

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <u>Destrezas Manuales</u> : Realizar con precisión, actividades que requieren acciones coordinadas. | A | M | B | |
| <u>Desplazamiento</u> : Capacidad para caminar y desplazarse utilizando o no algún tipo de equipamiento. | A | M | B | |
| <u>Acceso al Transporte</u> : Capacidad para acceder de forma física al transporte público o vehículo personal | A | M | B | |
| <u>Posición</u> : Capacidad para mantener y adoptar una postura determinada (sentarse, estar de pie, entre otras) | A | M | B | |
| <u>Fuerza</u> : Capacidad para realizar esfuerzos físicos (manipulación de objetos pesados o de gran volumen) | A | M | B | |
| <u>Tolerancia</u> : Capacidad para soportar situaciones de estrés, tensión o fatiga. | A | M | B | |
| <u>Autonomía Personal</u> : Capacidad para actuar con independencia y sin supervisión. | A | M | B | |
| <u>Relaciones Interpersonales</u> : capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas | A | M | B | |
| <u>Orientación en el Entorno</u> : Capacidad para orientarse en el medio en el que se desarrolla, ya sea caminando o accediendo al transporte público. | A | M | B | |
| <u>Manejo del Dinero</u> : Capacidad para participar de | | | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| actividades económicas (realizar depósitos, utilizar el cajero, entre otras) | A | M | B | |
| <u>Aprendizaje/ Razonamiento</u> : Capacidad para adquirir conocimientos y realizar nuevas tareas. | A | M | B | |
| <u>Visión</u> : Capacidad para reconocer y distinguir las características físicas de los objetos. | A | M | B | |
| <u>Audición</u> : Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos. | A | M | B | |
| <u>Comprensión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para atender los mensajes que se le presentan. | A | M | B | |
| <u>Expresión Verbal y no Verbal</u> : Capacidad para expresarse de manera ágil y oportuna. | A | M | B | |
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer y por ende entender mensajes escritos. | A | M | B | |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para expresarse de manera escrita. | A | M | B | |
| <u>Operaciones básicas</u> : Capacidad para desarrollar operaciones sencillas (suma, resta, multiplicación y división) | A | M | B | |
| <u>Uso de la computadora</u> : Capacidad para acceder a las diferentes funciones de la computadora (acceder a internet, realizar documentos en Word, Power Point, entre otras) | A | M | B | |
| <u>Uso del teléfono y fax</u> | A | M | B | |
| Opciones Generales: Se marca la opción A si es Alto, M si es medio y B si es bajo. | | | | |

4. Intereses:

5. Apoyos:

6. Ajustes:

7. Barreras:

8. Experiencias laborales previas:

| Empresa | Puesto | Actividades que desempeñaba |
|---------|--------|-----------------------------|
| | | |

Apéndice VII

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Sistematizaciones de lo Observado en el Curso II. Gestión Laboral para Personas con Discapacidad.

Finalidad: Recopilar los principales acontecimientos surgidos en el segundo curso de gestión laboral para personas con discapacidad, estableciendo las principales finalidades e interés del mismo.

| Acontecimientos | Análisis. |
|-----------------|-----------|
| | |

Observaciones:

Apéndice VIII

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Entrevista a Empresas

(Instrumento N.2.1 Método Estrella)

Objetivo: Conocer la identificación básica y la localización de las empresas contactadas para efectuar la colocación laboral.

| | |
|--------------|------------------------------|
| Fecha: _____ | Firma del Responsable: _____ |
|--------------|------------------------------|

A. Identificación y Localización.

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------------|
| Nombre de la Empresa: | | |
| Razón Social: | | Gerente (Presidente): |
| Dirección: | | |
| Provincia: | Cantón: | Distrito: |
| Teléfono: | Fax: | E-mail: |

| | | |
|---------------------|------|--------|
| Persona Contacto 1: | | Cargo: |
| Teléfonos: | Fax: | E-mail |
| Persona Contacto 2: | | Cargo: |
| Teléfonos: | Fax: | E-mail |

B. Información General**Actividad Económica**

Descripción: _____

Filosofía Institucional

| |
|---------|
| Misión |
| Visión |
| Valores |

¿Tiene la empresa experiencia en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial?

SI _____

NO _____

¿Cuál? _____

Recursos Humanos

1. Número de Trabajadores de la Empresa: _____

2. Han contratado en algún momento personas con discapacidad en la empresa?

SI _____ NO _____

¿Cuántos? _____

3. ¿Cuál ha sido su experiencia? _____ Positiva _____ Negativa

Comente: _____

4. ¿Las personas con discapacidad contratadas han recibido o reciben algún tipo de apoyo o seguimiento? _____SI _____NO

Comente: _____

Otros.

5. ¿Conoce la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

Comente: _____

6. ¿Conoce la Ley 7092 de Incentivo Fiscal a Empleadores que contraten personas con discapacidad? _____SI _____NO

Comente: _____

7. ¿Ha pensado alguna vez en contratar personas con discapacidad para la empresa?

_____SI* _____NO

Comente: _____

Si responde afirmativamente, ¿Requería algún tipo de apoyo? _____

8. ¿Estaría en disposición de recibir mayor información del tema?

_____SI _____NO

¿Algo en particular? _____

9. ¿Qué puestos opina usted podría tener la empresa disponibles para las personas con discapacidad en el futuro cercano?

10. ¿Cuáles puestos tienen mayor rotación y demanda en la empresa?

Apéndice IX

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Oferta de Empleo o Puestos de Trabajo Disponibles

(Instrumento N. 2.2. Método Estrella)

Finalidad: Recopilar información concreta sobre los diferentes puestos laborales disponibles en las empresas previamente visitadas.

| | |
|--------------|------------------------------|
| Fecha: _____ | Firma del Responsable: _____ |
|--------------|------------------------------|

A. Identificación y Localización.

| | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------|
| Nombre de la Empresa: | | |
| Razón Social: | Gerente (Presidente): | |
| Dirección: | | |
| Provincia: | Cantón: | Distrito: |
| Teléfono: | E-mail: | |

B. Identificación de la Oferta.

| | |
|----------------------|-------------------------------|
| Puesto de Trabajo: | Número de puestos disponibles |
| Ubicación Geográfica | |

C. Análisis del puesto de trabajo

C.1 Datos Generales

| | |
|---------|---------------------------|
| Puesto: | Conocimientos requeridos: |
|---------|---------------------------|

Tipo de Contrato

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Contrato Temporal: | Duración: _____ Horario: _____ Ubicación: _____ |
| <input type="checkbox"/> Contrato Permanente | |
| <input type="checkbox"/> Otros | |

Tipo de Jornada

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Jornada Completa | Horario: _____ Número de Horas: ____ Horario: _____ |
| <input type="checkbox"/> Jornada Parcial | |

C.2 Análisis de Tareas

| Número de Tarea u Operación | Descripción de Tareas u Operaciones |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |

C.3. Perfil de Exigencias del Puesto

C.3.1. Capacidades ¿El puesto en estudio requiere lo siguiente?

| | SR | SRO | NR | Observaciones |
|---|----|-----|----|---------------|
| <u>Destreza Manual</u> : Capacidad para realizar acciones con precisión y destreza manual. | | | | |
| <u>Desplazamiento</u> : Capacidad para trasladarse en interior o exterior. | | | | |
| <u>Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco</u> : Movimiento de piernas, brazos, tronco y cuello. | | | | |
| <u>Acceso al transporte</u> : Acceso físico a los medios de transporte público o privado. | | | | |
| <u>Posición</u> : Mantener, adoptar y/o alentar una posición determinada. | | | | |
| <u>Fuerza</u> : Esfuerzo físico requerido de trabajo (carga, ejercicio físico) | | | | |
| <u>Tolerancia/Adaptabilidad</u> : soportar estrés, | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| tensión o fatiga mental. | | | | |
| <u>Autonomía personal</u> : Actuar con independencia (autocuidado) | | | | |
| <u>Relaciones Personales</u> : Iniciar o mantener relaciones con otros. | | | | |
| <u>Orientación en el entorno</u> : capacidad para orientarse en el medio. | | | | |
| <u>Manejo del Dinero</u> : Realización de pago, transacciones económicas, entre otras. | | | | |
| <u>Aprendizaje/Razonamiento</u> : Adquirir conocimientos y/o competencias. | | | | |
| <u>Responsabilidad</u> : Asumir exigencias que requiere el puesto de trabajo. | | | | |
| <u>Atención/Concentración</u> : Abstraerse de estímulos para realizar una tarea. | | | | |
| <u>Visión</u> : Capacidad visual para leer, discriminar objetos y detalles. | | | | |
| <u>Audición</u> : Capacidad de oír, discriminar y reconocer sonidos. | | | | |
| <u>Comprensión Verbal y No Verbal</u> : Entender mensajes verbales y no verbales. | | | | |
| <u>Expresión Verbal y No Verbal</u> : Capacidad para expresar mensajes. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer. | | | | |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para escribir. | | | | |
| <u>Operaciones básicas</u> : Realizar Sumas, Restas, Multiplicaciones y divisiones. | | | | |
| <u>Discriminar colores</u> : Discriminar colores básicos y los más utilizados. | | | | |
| <u>Uso de Computadoras</u> : Uso de programas básicos y manejo de internet. | | | | |
| <u>Uso de teléfono-fax</u> : Marcado y uso de teléfono y fax. | | | | |
| <p>Opciones Generales:</p> <p>SR: Se requiere SRO: Se requiere Ocasionalmente NR: No se requiere.</p> | | | | |

C.4. Condiciones de Puesto.

C.4.1. Mobiliario y/o tecnología utilizada: ¿Qué tipo de mobiliario, tecnología, herramientas máquinas requiere el puesto?

1. Mobiliario: _____

2. Tecnología (software o hardware): _____

3. Útiles o Herramientas: _____

4. Maquinaria: _____

5. Otros: _____

C.4.2. Condiciones ambientales y factores de riesgo del puesto

Accesibilidad y barreras: Haga una breve descripción de las barreras físicas y actitudinales encontradas en el entorno inmediato del puesto de trabajo

Entorno Ambiental: Se refiere al entorno inmediato del puesto de trabajo:

| | | | |
|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|
| ¿Cómo es la temperatura? | | | |
| | () Caliente | () Normal | () Fría |
| ¿Hay humedad? | | | |
| | () Alta | () Normal | () Baja |
| ¿Cómo es la iluminación? | | | |
| | () Insuficiente | () Suficiente | () Excesiva |
| ¿Hay ruido? | | | |
| | () Alto | () Medio | () Bajo |
| ¿Hay vibraciones? | | | |
| () Muchas | () Moderadas | () Pocas | () Ninguna |
| ¿Hay contaminantes? | | | |

| | | | |
|----------------|------------|-----------------------------|-------------|
| () ¿Polvo? | () ¿Humo? | () ¿Aire Acondicionado? | () ¿Otros? |
| ¿Cuáles? _____ | | | |

Factores de Riesgo: Describir posibles situaciones de riesgo relacionadas con el puesto

Manejar.

Maquinaria: _____

Subir y bajar gradas: _____

Hacer esfuerzos físicos: _____

Caminar (desplazarse) mucho: _____

Mantener diferentes posiciones: _____

Tener estrés: _____

Manipular Herramientas: _____

Horarios riesgosos: _____

Trabajar en ambiente interno: _____

Trabajar en ambiente externo: _____

Otros: _____

C.4.3. Competencias del puesto.

| | | | |
|--|--------|--------|--|
| 1. ¿El puesto requiere conocer algunos símbolos? | | | |
| | () Si | () No | |
| ¿Cuál? _____ | | | |
| 2. ¿El puesto alguna formación? | | | |
| | () Si | () No | |
| ¿Cuál? _____ | | | |
| ¿El puesto requiere permiso de conducir? | | | |
| | () Si | () No | |
| ¿De qué tipo? _____ | | | |
| 4. Describa las habilidades requeridas para el puesto: _____ | | | |
| _____ | | | |
| _____ | | | |

C.4.4. Experiencia laboral.

| | | | |
|---|--------|--------|--|
| 5. ¿El puesto requiere alguna experiencia laboral previa? | | | |
| | () Si | () No | |
| ¿De qué tipo? _____ | | | |

C.4.5. Observaciones

| |
|--|
| |
|--|

Apéndice X

Universidad Nacional
 Centro de Investigación y Docencia en Educación
 División de Educación Básica
 Licenciatura con Énfasis en Educación Especial
 Proyecto Final de Graduación.



Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos

Sistematización de Puestos de Empleo

(Instrumento N. 2.3. Método Estrella)

Objetivo: Analizar el puesto laboral ofrecido por las empresas, mediante la utilización de diferentes apartados que demuestran las principales competencias y factores de riesgo del empleo.

| | |
|--------------|------------------------------|
| Fecha: _____ | Firma del Responsable: _____ |
|--------------|------------------------------|

A. Identificación y Localización.

| | | |
|-----------------------|--------------------------|-----------|
| Nombre de la Empresa: | | |
| Razón Social: | Gerente (Presidente): | |
| Dirección: | | |
| Provincia: | Cantón: | Distrito: |
| Teléfono: | Fax: | E-mail: |

B. Información de la Persona Responsable en la Empresa.

| | | |
|------------------------|--------|--------|
| Persona Responsable 1: | Cargo: | |
| Teléfono: | Fax: | E-mail |

| | | | |
|------------------------|------|--------|--|
| Persona Responsable 2: | | Cargo: | |
| Teléfono: | Fax: | E-mail | |

C. Análisis del Puesto de Trabajo

C.1. Análisis de Tareas

| N. Tarea u Operación | Descripción de Tareas u Operaciones |
|----------------------|-------------------------------------|
| 1. | |
| 2 | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |

C.2. Perfil de Exigencias del Puesto

C.2.1. Capacidades: ¿El puesto en Estudio requiere lo siguiente?

| | SR | SRO | NR | Observaciones |
|---|----|-----|----|---------------|
| <u>Destreza Manual</u> : Capacidad para realizar acciones con precisión y destreza manual. | | | | |
| <u>Desplazamiento</u> : Capacidad para trasladarse en interior o exterior. | | | | |
| <u>Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco</u> : Movimiento de piernas, brazos, tronco y cuello. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <u>Acceso al transporte</u> : Acceso físico a los medios de transporte público o privado. | | | | |
| <u>Posición</u> : Mantener, adoptar y/o alentar una posición determinada. | | | | |
| <u>Fuerza</u> : Esfuerzo físico requerido de trabajo (carga, ejercicio físico) | | | | |
| <u>Tolerancia/Adaptabilidad</u> : soportar estrés, tensión o fatiga mental. | | | | |
| <u>Autonomía personal</u> : Actuar con independencia (autocuidado) | | | | |
| <u>Relaciones Personales</u> : Iniciar o mantener relaciones con otros. | | | | |
| <u>Orientación en el entorno</u> : capacidad para orientarse en el medio. | | | | |
| <u>Manejo del Dinero</u> : Realización de pago, transacciones económicas, entre otras. | | | | |
| <u>Aprendizaje/Razonamiento</u> : Adquirir conocimientos y/o competencias. | | | | |
| <u>Responsabilidad</u> : Asumir exigencias que requiere el puesto de trabajo. | | | | |
| <u>Atención/Concentración</u> : Abstraerse de estímulos para realizar una tarea. | | | | |
| <u>Visión</u> : Capacidad visual para leer, discriminar objetos y detalles. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <u>Audición</u> : Capacidad de oír, discriminar y reconocer sonidos. | | | | |
| <u>Comprensión Verbal y No Verbal</u> : Entender mensajes verbales y no verbales. | | | | |
| <u>Expresión Verbal y No Verbal</u> : Capacidad para expresar mensajes. | | | | |
| <u>Lectura</u> : Capacidad para leer. | | | | |
| <u>Escritura</u> : Capacidad para escribir. | | | | |
| <u>Operaciones básicas</u> : Realizar Sumas, Restas, Multiplicaciones y divisiones. | | | | |
| <u>Discriminar colores</u> : Discriminar colores básicos y los más utilizados. | | | | |
| <u>Uso de Computadoras</u> : Uso de programas básicos y manejo de internet. | | | | |
| <u>Uso de teléfono-fax</u> : Marcado y uso de teléfono y fax. | | | | |
| <p>Opciones Generales:</p> <p>SR: Se requiere SRO: Se requiere Ocasionalmente NR: No se requiere.</p> | | | | |

El puesto Requiere: _____

Las Barreras existentes son: _____

El entorno ambiental del puesto es: _____

Los factores de riesgo incluyen: _____

Competencias del Puesto: _____

Otros: _____

Apéndice XI

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Sistematización de Seguimiento.

Finalidad: Recopilar los principales acontecimientos de las visitas realizadas a las empresas para evidenciar el procesos que han tenido las personas con discapacidad en sus puestos laborales.

| Acontecimientos | Análisis. |
|-----------------|-----------|
| | |

Observaciones:

Apéndice XII

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Entrevista a Jefes Inmediatos

Finalidad: Reconocer temas básicos relacionados con el desempeño laboral de las personas con discapacidad contratadas. .

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas según lo acontecido.

1. ¿Cómo considera el desempeño laboral de la persona con discapacidad contratada?

2. ¿Cuáles son las principales fortalezas que ha evidenciadas en la persona con discapacidad contratada?

3. ¿Qué aspectos se deben de mejorar u modificar?

4. ¿Qué aspectos deben mantenerse y fortalecerse?

5. ¿Cómo ha sido el desenvolvimiento de la persona con discapacidad con respecto a sus compañeros (as) de trabajo?

6. ¿Ha observado alguna evolución en el ámbito laboral de la persona con discapacidad? Ejemplifique algunos casos.

7. Después de lo acontecido, ¿estaría dispuesto a contratar más personas con discapacidad?

Apéndice XIII

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Entrevista a Compañeros (as) de Trabajo

Objetivo: Conocer la experiencia que han tenido los empleados al laborar con personas con discapacidad.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas según lo acontecido.

1. ¿Cómo ha sido el trabajo junto a una persona con discapacidad?

2. ¿Cuáles son las principales fortalezas que ha evidenciado en esta persona?

3. ¿Cuáles han sido algunas debilidades a nivel social y laboral existentes en la persona con discapacidad?

4. ¿Qué experiencia le ha dejado el estar laborando con una persona con discapacidad?

5. A raíz de esta experiencia, ¿su concepto hacia las personas con discapacidad ha evolucionado o cambiado?

6. Ejemplifique o comente alguna anécdota (positiva o negativa) que ha surgido a raíz de trabajar con una persona con discapacidad?

Apéndice XIV

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación Básica

Licenciatura con Énfasis en Educación Especial

Proyecto Final de Graduación.

Estudiantes: América Chávez, Carol Rivera, María Ana Villalobos



Entrevista a personas con discapacidad.

Objetivo: Conocer la vivencia de la persona con discapacidad en su puesto laboral, atendiendo la importancia del proceso y el crecimiento personal y profesional de ésta.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas según lo acontecido.

1. ¿Cómo ha sido el proceso que ha vivido después de incorporarse al ámbito laboral?

2. ¿Cómo se ha sentido en este empleo?

3. ¿Ha atravesado alguna situación negativa? De ser así, ejemplifique.

4. ¿Cómo ha sido su relación con su jefe inmediato? Ejemplifique.

5. Cómo ha sido su relación con sus compañeros (as) de trabajo?. Ejemplifique.

6. Cree usted que su desempeño laboral ha sido el correcto?

7. Considera que requiere de algún tipo apoyo para poder desempeñarse mejor?

8. Comente la experiencia que ha tenido en este empleo.
