

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SOCIOLOGÍA**

**TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN COSTA RICA:
ESTUDIO SOBRE LAS REPERCUSIONES DEL DESEMPLEO EN
LA AUTONOMÍA Y EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE UN
GRUPO DE PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD.**

**Trabajo Final de Graduación, modalidad Tesis para optar al
grado de Licenciatura en Sociología.**

Esteban Chaverri Valverde

**Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
San José, Costa Rica
Diciembre, 2011**

Tribunal Examinador

Dra. Nancy Piedra Guillén
Representante del Decanato de Ciencias Sociales

Dr. Mario A. Sánchez Machado
Profesor invitado

Dr. Randall Blanco Lizano
Director

M.Sc. José Manuel Valverde Rojas
Lector

Agradecimientos

Deseo agradecer en primer lugar a Dios, por haberme dado la sabiduría y las fuerzas para concluir satisfactoriamente con esta investigación.

Además, agradezco a mi familia, quienes siempre me han dado su apoyo incondicional y me han brindado las herramientas necesarias que me han permitido crecer como persona y como profesional. Tita, Tito, mi mamá y mis tíos, que nunca me han dejado solo y me han acompañado en los múltiples retos que se me han presentado en el camino de la vida.

A Laura, mi esposita, por darme su amor y su apoyo constante y por no dejarme claudicar cuando las cosas se complicaban.

A las funcionarias del Centro de Asesoría y Servicios para Estudiantes con Discapacidad (CASED) y del Programa de Bibliotecas Accesibles de la UCR, quienes me brindaron su apoyo desde que ingresé a la universidad, durante toda mi carrera y hasta su conclusión.

A mi Comité Asesor, pues sin su guía y consejo no hubiera logrado llevar a buen término esta investigación.

Y finalmente, a las personas que participaron como sujetas de este estudio, por permitirme profundizar en sus vidas y hacer visibles sus experiencias. De todo corazón, muchísimas gracias.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo 1: Problema de investigación	1
1.1. Justificación	2
1.2. Estado de la cuestión	8
1.2.1. Investigaciones sociológicas sobre discapacidad	8
1.2.2. Otras investigaciones sociales sobre discapacidad	15
1.3. Problema y objetivos de la investigación	22
1.3.1. Problema	22
1.3.2. Objetivo General	22
1.3.3. Objetivos Específicos	23
1.4. Metodología	23
1.4.1. Aproximación cualitativa	23
1.4.2. Primer acercamiento	24
1.4.3. Trabajo de campo	24
1.4.4. Análisis de resultados	28
1.4.5. Divulgación de los resultados	29
Capítulo 2: Debates Teóricos	31
2.1. Resumen	32
2.2. La discapacidad	32
2.2.1. ¿Qué es la discapacidad?	32
2.2.2. Paradigmas de la discapacidad	33
2.2.3. Definiciones sociológicas de discapacidad	43
2.3. Exclusión social	49
2.3.1. ¿Qué es la exclusión social?	49
2.3.2. Exclusión y discapacidad	50
2.4. El Trabajo	53
2.4.1. ¿Qué es el trabajo?	53
2.4.2. El trabajo y las personas con discapacidad	60
Capítulo 3: Aspectos Contextuales	63
3.1. Resumen	64
3.2. La discapacidad en Costa Rica	64
3.2.1. Antecedentes de carácter institucional	64
3.2.2. Antecedentes de carácter jurídico	71
3.2.3. Organizaciones de personas con discapacidad	82
3.2.4. Caracterización de la población con discapacidad	84
3.2.5. Reflexiones sobre el contexto	89
Capítulo 4: Presentación y Análisis de Resultados	92
4.1. Resumen	93
4.2. Perfil sociodemográfico de los participantes	94
4.2.1. Profesionales con discapacidad física	95
4.2.2. Profesionales con discapacidad visual	96
4.2.3. Financiamiento de estudios universitarios	97
4.2.4. Fuentes de ingresos económicos	99
4.3. Situación laboral	101
4.3.1. “La necesidad era encontrar algo”	102
4.3.2. “La infraestructura ha sido de los mayores obstáculos que he	106

tenido”	
4.3.3. “Si no es porque otra persona te lo dice no te das cuenta”	108
4.3.4. “La gente no cree, por lo general, en una persona con discapacidad”	110
4.3.5. “No ha habido un verdadero esfuerzo por la inclusión laboral de personas con discapacidad”	120
4.4. Autonomía y participación social	123
4.4.1. “El tener recursos definitivamente influye”	124
4.4.2. “Pues la verdad no me alcanza”	126
4.4.3. “Uno como que no entiende mucho las leyes”	134
4.4.4. “Todavía estamos a años luz del respeto pleno de los derechos de las personas con discapacidad”	136
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones	142
5.1. Consideraciones finales	143
5.2. Conclusiones	144
5.2.1. Sobre el perfil sociodemográfico	144
5.2.2. Sobre las barreras que dificultan el empleo	147
5.2.3. Sobre la autonomía y la participación social	155
5.3. Recomendaciones	161
5.3.1. Para las instituciones del Estado Costarricense	162
5.3.2. Para la Escuela de Sociología de la Universidad de Costa Rica	165
Bibliografía	168
Referencias Bibliográficas	169
Anexos	178
Anexo 1: Fórmula de consentimiento informado	179
Anexo 2: Cuestionario aplicado a los sujetos de estudio	182
Anexo 3: Guía de entrevista aplicada a los sujetos de estudio	185

Resumen

El presente documento corresponde al Trabajo Final de Graduación, requisito para optar por el grado de Licenciatura en Sociología, bajo la modalidad de Tesis. El mismo lleva por título: “Trabajo y Discapacidad en Costa Rica: estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de Profesionales con Discapacidad”.

La investigación buscó responder a la interrogante: ¿Cuáles son las causas y consecuencias del desempleo sobre la autonomía y la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad?

En ella, se describe el perfil sociodemográfico de ese grupo de personas con discapacidad, se identifican las barreras que les dificultan encontrar un empleo y sus repercusiones en la autonomía y en la participación social de las mismas. Concretamente, se analizan las experiencias de ocho profesionales con discapacidad física y visual, todos y todas costarricenses, residentes en el Gran Área Metropolitana y cuyas edades oscilan entre los 25 y 42 años.

El estudio tuvo un carácter exploratorio y se abordó desde un enfoque cualitativo, donde se le aplicaron cuestionarios y entrevistas a las personas que participaron como sujetos del mismo.

El capítulo 1 corresponde a la formulación del problema de investigación, en el cual, se exponen las razones que motivaron el desarrollo del estudio, se muestra un recuento de las investigaciones precedentes relacionadas con el tema de interés, se formula la pregunta principal de la investigación, se plantean los objetivos que buscan responderla y se describe la metodología utilizada.

En el capítulo 2, se desarrollan los debates teóricos de la investigación, es decir, los elementos teóricos que dan sustento a la misma. En dicho apartado, se definen los conceptos de “discapacidad”, “exclusión social” y “trabajo”.

En el capítulo 3, se caracteriza el contexto sociocultural en el que se desarrolló la investigación y se hace un recorrido por los principales antecedentes históricos sobre la discapacidad en Costa Rica, enfatizando en aquellos de carácter institucional, jurídico y en el papel que han jugado las organizaciones de personas con discapacidad.

El capítulo 4, corresponde a la presentación de los hallazgos de la investigación, donde se sistematizó la información recopilada en el trabajo de campo, se agrupó en categorías y subcategorías de análisis y se contrastó con la teoría pertinente.

Finalmente, en el capítulo 5 se formulan las conclusiones del proceso de investigación, agrupadas según las categorías de análisis. Además, se presentan algunas recomendaciones para el estado costarricense y para la escuela de Sociología de la Universidad de Costa Rica, que podrían favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad y cambiar el enfoque desde el cual se ha abordado la discapacidad en el quehacer sociológico.

Palabras clave:

Discapacidad, Trabajo, Empleo, Exclusión, Autonomía, Participación, Sociología.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Justificación.

El trabajo es el principal medio por el cual las personas sustentan y satisfacen sus necesidades básicas y es una actividad que contribuye a reafirmar su identidad individual y social. Sin embargo, algunos sectores de la sociedad han estado excluidos del acceso al trabajo, especialmente aquel de tipo asalariado, situación que los ha encerrado en un círculo de pobreza. Uno de estos sectores es el de las personas con discapacidad.

La discapacidad se genera cuando las personas con limitaciones en su funcionamiento físico, sensorial o mental, deben enfrentar restricciones en su participación social, que son impuestas por un entorno inaccesible, caracterizado por barreras arquitectónicas, dificultades de acceso a la información y actitudes negativas de muchas personas sin discapacidad. Dichos obstáculos socioculturales, han impedido que las personas con discapacidad se integren al mercado laboral en igualdad de oportunidades que las demás; y por ende, no les han permitido salir del círculo de pobreza y exclusión en el que son relegadas.

Algunas barreras que limitan a las personas con discapacidad para obtener empleo son: el acceso desigual a la educación, la discriminación de los empleadores, la infraestructura y el transporte inaccesibles y la carencia de legislación y de políticas que les brinden apoyo (OIT, 2003).

Asimismo, entre las ideas equivocadas que tienen los empleadores sobre las personas con discapacidad, se encuentran: que no son productivas y eficientes, que requieren de equipos especiales costosos, o que se ausentan mucho del trabajo por enfermedad (OIT, 1992), por mencionar algunas.

En Costa Rica, a pesar de que existen instrumentos jurídicos y políticas públicas que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como la Ley 7600 de igualdad de oportunidades (Asamblea Legislativa, 1996), la Ley 7092 (Asamblea Legislativa, 1988) que ofrece incentivos fiscales a las empresas que contraten personas con discapacidad, la Ley 8862 (Asamblea Legislativa, 2010) que reserva el 5% de las plazas vacantes en el sector público para personas con discapacidad; y a que se han ratificado convenios internacionales en materia de discapacidad, todavía las cifras de desempleo en dicha población son alarmantes.

Por ejemplo, en el año 2000 alrededor del 70% de las personas con discapacidad que tenían edad para trabajar estaban desempleadas o inactivas (INEC, 2000).

Además, para el 2006 sólo el 24% de las personas con discapacidad poseía un trabajo directo (en su mayoría hombres) y el 67% de las personas con discapacidad que se encontraban desocupadas, tenía más de un año de estar buscando trabajo y consideraban que la razón principal de no encontrarlo era su discapacidad (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2006b).

En razón de lo anterior, la presente investigación constituye un acercamiento a la realidad de un grupo de profesionales con discapacidad, respecto a su proceso de inclusión laboral.

La misma responde a las transformaciones del paradigma de la discapacidad, debido a que la aparición del enfoque social y de derechos humanos ha evolucionado la manera de entender dicha condición, al reconocer las características del entorno como factor discapacitante en las personas, convirtiendo así a la discapacidad en un fenómeno social y por ende, en un objeto del abordaje sociológico.

Es importante mencionar que, cuando se hace referencia a las personas con discapacidad no se alude a un pequeño grupo de individuos, pues según la Organización Mundial de la Salud (2011) más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, es decir, cerca del 15% de la población mundial, según la estimación poblacional de 2010. De ellas, casi doscientos millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. Incluso para la OMS, la prevalencia de discapacidad va en aumento debido a que la población mundial está envejeciendo y los adultos mayores tienen más riesgo de presentar discapacidad; así como al aumento de enfermedades crónicas como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2011).

En Costa Rica, el Censo de población realizado en el año 2000, reveló que 203731 personas presentaban algún grado de discapacidad, lo que equivalía al 5.35% de la población total. La mitad de estas personas estaba en edad productiva y las discapacidades más frecuentes eran las de índole visual, física y auditiva.

Pero se estima que estas cifras podrían ser mayores, pues las encuestas de hogares y propósitos múltiples realizadas en años anteriores arrojaron cifras mayores, que se semejaban más a la tendencia mundial.

A pesar de la variedad de opiniones respecto al número de personas con discapacidad, lo que sí se tiene claro es que estas personas sufren de discriminación y exclusión social. En muchos casos, la discapacidad se combina con otras condiciones que fomentan la estigmatización y el aislamiento, como la clase o el estrato social, el grupo étnico o el género, que determinan su identidad y aumentan o disminuyen su nivel de exclusión.

La falta de acceso adecuado a la salud, al espacio físico, a la educación y al trabajo, son los principales factores que encierran a la mayor parte de las personas con discapacidad en un círculo de pobreza, pues “pobreza y discapacidad son realidades que mutuamente se retroalimentan, cuyo impacto conocido por todos aún no es reconocido en el tapete de la discusión en la tan cantada “superación de la pobreza” (Samaniego, 2006, p.181).

Según la Organización Mundial de la Salud:

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas. (OMS, 2011).

Y es que la condición de discapacidad se ha convertido en un motivo constante de inequidad social, pues la participación social no se produce en condiciones de igualdad y libertad para las personas que presentan discapacidad, como lo afirman García, Haller y Barnes:

Los factores contextuales que afectan a la discapacidad y que son un problema de la sociedad y no de la persona con discapacidad, limitan extraordinariamente las posibilidades de participación de estas personas y les impiden alcanzar niveles de calidad de vida que son habituales para otras personas sin discapacidad. (2003).

Uno de los aspectos que más preocupa a las personas con discapacidad es el acceso al empleo, pues recibir ingresos económicos es un factor vital para garantizar su autonomía y su plena participación social.

En el contexto económico capitalista actual, el trabajo remunerado es el más valorado y de él suele depender el nivel de vida de las personas y sus familias, convirtiéndose así en la principal vía de integración social (Pac y Navarrete,

2001), por lo que es de vital importancia analizar la situación de aquellas personas que quedan excluidas de la dinámica laboral, por no ser vistas como “eficientes”, o no estar “calificadas” para realizar sus labores, como ocurre con las personas con discapacidad; situación que empeora al estar asociada con bajos niveles educativos, escasas ofertas de capacitación, barreras físicas y sociales (Samaniego, 2006, p.302).

De allí surge la relevancia de analizar las repercusiones que el desempleo genera en las personas con discapacidad, en especial aquellas asociadas a la exclusión social.

En el marco de la presente investigación, reviste un interés particular la situación de aquellas personas con discapacidad que han logrado superar las barreras personales y contextuales para convertirse en profesionales, pues si uno de los principales obstáculos que limita la inclusión laboral de las personas con dicha condición es su bajo nivel de escolaridad, entonces:

- ¿Por qué aquellas que logran convertirse en profesionales también experimentan dificultades para encontrar empleo?
- ¿Cuáles son las barreras a las que se enfrentan cuando buscan empleo?
- Y ¿cómo repercuten esas barreras en su autonomía y en su participación social?

A pesar de la importancia del tema, la revisión bibliográfica reveló que en Costa Rica no existen estudios sociológicos previos que aborden esta problemática, pues las personas con discapacidad no sólo son relegadas a la marginación social, sino también a la marginación de la teoría sociológica (Oliver, 1998, p.35), por lo que esta investigación es innovadora y se constituye como una oportunidad para traer el tema al debate sociológico.

1.2. Estado de la cuestión.

A partir del tema propuesto, se consultaron algunas investigaciones que abordan temas relacionados con los ejes centrales de la presente investigación y que sirvieron como bases de discusión para la misma.

1.2.1. Investigaciones sociológicas sobre discapacidad.

Desde la Sociología, pocos autores han abordado el fenómeno de la discapacidad. Sin embargo, en años recientes el interés por esta temática ha ido en aumento, a medida que la discapacidad ha adquirido un carácter social, dejando de lado las visiones tradicionales y médicas.

Por ejemplo, autores como Erving Goffman (1970), Liliana Pantano (1987), Lenn Barton (1998), Collin Barnes (1998), Mike Oliver (1998), Paul Abberley (1998) y Miguel Ferreira (2007), han argumentado que la discapacidad es una construcción social, influenciada por la relación entre un individuo con alguna particularidad y las características del entorno en que se desenvuelve.

Goffman fue uno de los primeros sociólogos que incluyó personas con discapacidad en sus investigaciones. Él estudió el concepto de “estigma” (1970), entendido como un signo de imperfección que denota “inferioridad moral” y que es socialmente indeseable. Aquellas personas que poseen características distintas a las del resto, son “estigmatizadas”, y son consideradas “poco humanas” y “anormales” y en esa categoría se clasifican las personas con discapacidad. Sin embargo, los planteamientos de Goffman estaban fuertemente influenciados por el paradigma biológico o médico de la discapacidad, que era el enfoque preponderante en ese contexto histórico y social. Por eso, dicho autor considera a las personas con discapacidad como enfermas, que deben aceptar su condición o corregirla, para dejar de lado el “estigma”. Tampoco cuestionó el orden social al considerar “normal” la segregación, la exclusión, la inferioridad y la pasividad de los individuos estigmatizados.

Con una mayor influencia del paradigma social y de derechos humanos, Pantano plantea que el primer paso para comprender a la discapacidad como un fenómeno social, es reconocerla como una condición no deseada socialmente:

Como es sabido, todos los problemas no afectan de igual modo a todas las comunidades, ya que una condición, sea o no deseable, depende de los valores aceptados por la población. No obstante, para que se pueda pensar que cierta condición es un problema social, se debe reconocer como socialmente indeseable. (Pantano, 1987, p.31).

Para esta autora, solamente con la participación conjunta de los diversos sectores sociales, se puede mejorar la situación de las personas en condición de discapacidad, pues la concientización es el sustrato indiscutido de la acción (Pantano, 1987, p.32). Pero advierte que la falta de datos confiables sobre la cantidad de personas con discapacidad, la insuficiencia de entidades que velen por una rehabilitación integral y el desconocimiento de la gente sobre la manera adecuada de actuar frente a una persona con discapacidad, son factores que dificultan la concienciación social y por ende, el desarrollo de políticas orientadas a resolver el problema.

Por su parte, Barton identifica algunas características esenciales de la teoría social de la discapacidad, enfocándose en los derechos humanos, la justicia social y la equidad. Argumenta además que el papel de la Sociología respecto al tema de la discapacidad, es el de poner en entre dicho la discriminación, de forma tal que los estudios sociológicos venideros deben abordar la política de la diferencia y contar con información histórica más consistente:

Nuestras experiencias actuales, lo que somos, tienen sus raíces en el pasado. Si pretendemos guardarnos de la moda excesivamente pasajera de algunos planteamientos contemporáneos y del relativismo regresivo de ciertas formas del postmodernismo, y desarrollar una base sólida para los avances futuros, necesitamos unos estudios sociológicos que dispongan de una base más histórica. (...) Así pues, para decirlo en los términos de Giddens, lo que la sociología necesita, y sobre todo en relación con la discapacidad, es una fuerte sensibilidad histórica. (Barton, 1998, p.26).

Oliver (1998) se centra en los vínculos entre la Sociología y el estudio teórico de la discapacidad, donde critica el desinterés de esta ciencia por ocuparse de dicha temática:

Giddens, sin duda el sociólogo británico más destacado de su generación, es el autor de uno de los textos de introducción a la sociología más populares, y en él no existe una sola mención a la discapacidad; el examen de muchos otros textos de ese tipo obtendría resultados similares.

Naturalmente, este hecho no constituye una prueba de la tesis de que la sociología ha olvidado completamente la discapacidad, pero es un testimonio de que ésta apenas ha figurado en los planes sociológicos. Las principales razones de esto han sido que se ha entendido la discapacidad como un tema médico a la vez que como un problema individual. (Oliver, 1998, p.34).

Oliver propone un esquema para evaluar dicha relación, basado en la idea de una Sociología crítica y emancipadora, que vaya más allá de la comprensión de los fenómenos sociales y que contribuya a gestar un cambio social a favor de las personas con discapacidad, pues "...no son los discapacitados quienes necesitan ser analizados, sino la sociedad capacitada; no se trata de educar a discapacitados y capacitados para la integración, sino de combatir el minusvalidismo institucional; el campo de estudio no deberían ser las relaciones de discapacidad, sino el minusvalidismo." (Oliver, 1998, p.53).

Barnes (1998) hace hincapié en las teorías sociopolíticas de la discapacidad y en los orígenes de la opresión que sufren las personas con esta condición en

las sociedades occidentales, producto de los prejuicios y las prácticas sociales discriminatorias. Enfatiza en el papel histórico que ha jugado la cultura como reforzadora de esta opresión, por medio del “mito de la perfección corporal”:

Así, el prejuicio, en cualquiera de sus formas, no es una consecuencia inevitable de la condición humana, sino el producto de una determinada forma de desarrollo social asociada con el capitalismo occidental. Por tanto, si deseamos eliminar el prejuicio, debemos detener y transformar este desarrollo. En este propósito se deben incluir, además de iniciativas económicas y políticas, la construcción de una cultura que reconozca, tenga en cuenta y festeje la diferencia humana, cualquiera que sea su causa, y no la oprima. (Barnes, 1998, p.73).

Y recientemente, Ferreira (2007) realizó un estudio en el cual establece la interconexión entre tres esferas de análisis: las prácticas sociales, la identidad y la estratificación social, que forman parte del fenómeno social de la discapacidad, entendida como una realidad social que viven las personas, como sujetos-agentes instalados en la lógica convivencial, de un entorno cuyos habitantes privilegiados no poseen discapacidad (Ferreyra, 2007, p.2). La relación de dichas esferas radica en que las prácticas sociales de las personas con discapacidad están sujetas a su condición, lo que les genera una identidad negativa en contraposición a quienes no presentan discapacidad y esa identidad supone una clasificación del colectivo en el ordenamiento jerárquico de la sociedad.

Respecto al ámbito laboral, Abberley destaca la importancia que tiene la participación laboral en el proceso de inclusión social de la población con discapacidad, percibiendo al trabajo como una necesidad y una fuente de identidad:

... para muchos discapacitados la demanda de acceso al trabajo constituye un componente fundamental de la batalla por la igualdad. Así se refleja en el objetivo de las débiles propuestas del gobierno de “abordar” la opresión que sufren los discapacitados y que se centran en el lugar de trabajo. (Abberley, 1998, p.86).

Esta teoría busca la abolición progresiva de la deficiencia como elemento restrictivo en el desarrollo de toda la capacidad humana de las personas, reafirmando que es la sociedad la que impone las barreras discapacitantes y no sólo la condición de salud de las mismas.

En Costa Rica, la revisión bibliográfica dio únicamente con una investigación de carácter sociológico que abordó el tema de la discapacidad. Se trata del estudio “Las representaciones sociales de los docentes regulares sobre discapacidad y su relación con la integración de los estudiantes con discapacidad en las aulas regulares”, realizado por Silvia Salas (2009). En dicho estudio se evidencia que los mitos, prejuicios y concepciones estereotipadas que los maestros tienen sobre la condición de discapacidad, se convierten en la principal barrera para la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Por ejemplo, las representaciones de la discapacidad como situación problemática individual hacen que los docentes no consideren los factores contextuales que inciden en el proceso educativo:

...los docentes tienden a ver el fracaso escolar de los estudiantes como producto únicamente de la discapacidad (sobre todo en el caso de la discapacidad cognitiva) dejando de lado factores como currículos inadecuados, para el estudiante o el contexto en que se encuentra el estudiante, metodologías pedagógicas pobres o inadecuadas y un mal empleo de técnicas de evaluación. (Salas, 2009, p.54).

El estudio reveló también que muchos educadores perciben a los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) con sentimientos de "otredad", lo que fomenta su rechazo y exclusión:

...los educadores están visualizando a los estudiantes con NEE como los "otros" (aquí cabe preguntarse será que en el resto del grupo ¿todos son iguales?), los que no pueden aprender, el pobrecito, el agresivo, el que necesita ayudas especiales, el que va a ser siempre dependiente de otros. Por lo tanto, se espera que la docente de educación especial se haga cargo de ellos porque son tan diferentes que ellos como docentes no les pueden enseñar, convirtiéndose en una carga para ellos y perjudicando al resto del grupo. (Salas, 2009, p.82).

Sin embargo, en el tema de discapacidad y trabajo, no se encontraron investigaciones sociológicas precedentes.

Pero otras disciplinas de las Ciencias Sociales también han hecho sus aportes respecto a la comprensión y el análisis de la discapacidad.

1.2.2. Otras investigaciones sociales sobre discapacidad.

Desde el enfoque de derechos humanos y políticas públicas, Pilar Samaniego (2006) realizó un estudio sobre la realidad de las personas con discapacidad en América Latina, que fue una aproximación tanto normativa, como desde la participación de las propias personas con discapacidad, los gobiernos de los países analizados y organismos internacionales. Tuvo como finalidad principal identificar los requerimientos fundamentales y vislumbrar posibles soluciones que permitan mejorar la calidad de vida de estas personas y sus familias. Dicho estudio contempló una estimación de la población de personas con discapacidad en Latinoamérica, el análisis comparativo de la normativa sobre discapacidad, el acceso a servicios de la población con discapacidad, la incidencia de componentes que incrementan la vulnerabilidad, entre otras áreas.

En cuanto al ámbito laboral, destacan los siguientes resultados:

- En Colombia, el 34% de las personas con discapacidad señalan estar incapacitadas permanentemente para trabajar, el 24.4% realizan tareas domésticas sin remuneración (mayoritariamente mujeres) y sólo el 12.8% trabaja con beneficios legales. Si se hace una comparación por género, más del 80% de las mujeres con discapacidad no tienen ingresos propios.

- En Perú, las personas con discapacidad que declaran estar trabajando se ubican en un 90% en actividades agrícolas o de servicios, ni siquiera un 1% desempeñan cargos directivos.
- En El Salvador, el 25.17% de las personas con discapacidad tienen trabajo, pero casi la mitad tiene empleo temporal y sólo el 17% cuenta con beneficios sociales. Quienes no encuentran trabajo señalan como principales razones no saber un oficio y la discriminación (Samaniego, 2006, p.303-309).

Propiamente en Costa Rica, la revisión bibliográfica arrojó que se han llevado a cabo varias investigaciones en torno a la temática de discapacidad y trabajo, en su mayoría desde la disciplina del Trabajo Social.

Por ejemplo, Ballesteros y Vega (2001), realizaron una investigación enfocada a describir las estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos. Dicha investigación se abordó desde un enfoque cualitativo, de carácter descriptivo e interpretativo, que permitió obtener resultados en ámbitos como el institucional, comunal, laboral, familiar e individual, destacando los factores protectores y de riesgo que los participantes experimentaron durante su incorporación y permanencia laboral:

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

personal. Una vez que las personas consultadas se incorporaron laboralmente se evidencian factores adversos en relación con la infraestructura institucional y el ambiente laboral. (...)En relación con los factores adversos en el ambiente laboral se identificó que éstos también están relacionados con prejuicios y estereotipos sociales que subvaloran su condición como personas capaces de realizar actividades y desempeñarse eficientemente. Esta concepción provoca generalmente sobreprotección o rechazo” (Ballester y Vega, 2001, p.122).

Respecto a la relación entre las personas con discapacidad y sus jefaturas, dichas investigadoras identificaron principalmente 3 factores adversos:

- a. Pocas posibilidades para ascender, aunque tenga la capacidad de desempeñarse en un puesto de mayor rango.
- b. Irrespeto a los derechos laborales, pues los participantes manifestaron que se les violentaron sus derechos a recibir un pago equitativo con su función o jornada de trabajo, o que se les negó su derecho a ausentarse del trabajo por incapacidad.
- c. Pruebas y controles constantes de las jefaturas sobre las funciones que desempeñan, que se manifiesta también en relaciones de sobreprotección por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo (Ballester y Vega, 2001, p.124).

Y entre los “factores protectores”, identificaron que las redes de apoyo son un potencial para la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

Las personas participantes comentaron que su ingreso a la institución o empresa que las contrató se debió; a la influencia de personas que se identificaron o sensibilizaron con su situación, a la apertura para identificar sus habilidades frente al perfil del puesto y por la ayuda de personas conocidas o familiares interesados en brindar apoyo... (Ballesteros y Vega, 2001, p.127).

Asimismo, Chaves y Montero (2006) efectuaron un estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de personas con discapacidad física del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto. El mismo tuvo un enfoque cualitativo y un carácter exploratorio y tomó como sujetos de estudio a 18 personas con discapacidad física (9 hombres y 9 mujeres), que tenían al menos dos años de encontrarse desempleadas. Entre sus resultados se destaca que las personas estudiadas fueron víctimas de violencia directa y estructural, producto de diversos modelos de atención fortalecidos por los sistemas de valores, las relaciones no equitativas de poder, la subordinación y la marginación, influenciados por el paradigma médico biológico de la discapacidad. Concluyeron también que los principales obstáculos que deben saltar las personas con discapacidad en su búsqueda de trabajo, son:

- a. La percepción social y los estereotipos que los empleadores tienen de ellas.
- b. Su poca o ninguna formación y experiencia laboral.
- c. La inaccesibilidad del entorno.

Dichas autoras proponen que lo anterior se agrava por la falta de acciones institucionales, gubernamentales y no gubernamentales, coordinadas,

coherentes y consecuentes con el enfoque de derechos y la falta de información clara respecto a los servicios de apoyo para el empleo.

Y finalmente, Bolaños, Céspedes, Enríquez y González (2009), realizaron una investigación sobre la “Autonomía de las personas usuarias del Programa de Servicios de Convivencia Familiar (PSCF), en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial de la Sede Central Occidente (CNREE-SCO)”, que constituye un acercamiento a la realidad de las personas con discapacidad que habitan en dichas alternativas residenciales y que procura mostrar, de manera científica, las actitudes, los factores contextuales y aptitudes que inciden en la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad.

Dicha investigación buscaba examinar, desde el enfoque de derechos humanos, las condiciones económicas, jurídicas, institucionales y de empoderamiento que requieren las personas usuarias del PSCF, del CNREE-SCO, para la construcción de una propuesta de gestión que facilite la autonomía personal.

Para efectos de la presente investigación, son de particular interés los hallazgos que dicho estudio arrojó en torno a los factores económicos que inciden en la autonomía de las personas con discapacidad, como el asistencialismo:

...éste grupo se auto define como dependiente económico de una institución, afirman que cambiar esta circunstancia es difícil, no porque ellas y ellos no deseen modificarla, sino por la concepción asistencialista predominante en la sociedad, así como por las escasas opciones laborales existentes. (...)Así se concluye que es fundamental la validación y consolidación de una promoción de la vida independiente y no una atención de la discapacidad, que es lo que contextualmente se desarrolla en la actualidad. (Bolaños et al, 2009, p.154-155).

Tampoco se les ofrecen a los usuarios del PSCF opciones de capacitación laboral que favorezcan su inclusión en el mercado de trabajo abierto; y en su lugar, son relegadas a realizar tareas monótonas, en un Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) por las cuales reciben poca o ninguna remuneración, pese a laborar con una jornada establecida:

En ese centro tienen como labor ensamblar prensas para ropa. La empresa es propiedad de una firma comercial del país. La actividad es ejecutada de lunes a viernes en horario de 8:00 a.m a 4:00 p.m en las instalaciones donde se ubica la Sede Central Occidente del CNREE.

Esta responsabilidad se convierte en una actividad monótona, que da como resultado el estancamiento de este grupo poblacional, a pesar de las aspiraciones, capacidades y potencialidades del ser humano” (Bolaños y et al, 2009, p.157).

Los resultados de dicho estudio reflejan que las personas con discapacidad que participaron del mismo, no cuentan con estabilidad laboral, producto de

una serie de factores contextuales, que dificultan su empoderamiento y por ende, sus aspiraciones para asumir la vida de manera independiente.

Por otra parte, desde el ámbito institucional, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), ha realizado estudios de diagnóstico sobre las condiciones de vida de la población con discapacidad y su inclusión social, educativa y laboral, siendo los más recientes los publicados en el año 2006 (2006a y 2006b).

En el ámbito laboral, dichos estudios revelaron que:

- a. Sólo el 24% de las personas con discapacidad posee un empleo directo.
- b. Las personas con retraso mental y parálisis cerebral tienen mayores dificultades para encontrar empleo.
- c. El salario de las personas con discapacidad que sí trabajan es menor que el del resto de las personas (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2006a).
- d. La tasa de desocupación de las personas con discapacidad es 4 veces mayor que la del resto de la población.
- e. El 67% de las personas con discapacidad desocupadas tenía más de un año de buscar trabajo y señalaban que la razón principal de no encontrarlo era su discapacidad.
- f. Un grupo de personas con discapacidad de 9 comunidades del país señaló que su necesidad prioritaria era contar con fuentes de empleo

(Agencia de Cooperación Internacional de Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2006b).

De esta revisión bibliográfica se desprende que, la Sociología a nivel general ha abordado muy poco el tema de la discapacidad y en Costa Rica ha sido casi invisibilizado. Aunque otras disciplinas han brindado aportes en torno a la situación laboral de la población con discapacidad, no se ha profundizado en la situación particular de las y los profesionales que presentan dicha condición, lo que derivó en el planteamiento del problema de la presente investigación.

1.3. Problema y objetivos de la investigación.

1.3.1. Problema.

¿Cuáles son las causas y consecuencias del desempleo sobre la autonomía y la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad?

Para responder este problema, se plantearon los siguientes objetivos:

1.3.2. Objetivo General.

Analizar las repercusiones del desempleo sobre la autonomía y la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad física y visual durante su búsqueda de empleo.

1.3.3. Objetivos Específicos.

1. Describir el perfil sociodemográfico de un grupo de profesionales que presentan discapacidad física y visual.
2. Identificar las barreras que enfrentan estos profesionales durante su búsqueda de empleo.
3. Indagar sobre las consecuencias de dichas barreras en la autonomía y en la participación social de estas personas.

1.4. Metodología.

Con la finalidad de lograr los objetivos planteados anteriormente, se desarrolló una estrategia metodológica que indicó el camino a seguir para recolectar, sistematizar e interpretar la información de manera satisfactoria.

1.4.1. Aproximación cualitativa.

Según Rodríguez, Gil y García (1999), las investigaciones que se llevan a cabo desde una aproximación cualitativa, tienen como característica que “los investigadores se aproximan a un sujeto real, un individuo real, que está presente en el mundo y que puede, en cierta medida, ofrecernos información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores... etc.” (Rodríguez, Gil y García, 1999, p.63).

Por ello, el presente estudio tuvo un carácter exploratorio y se abordó desde una aproximación cualitativa, debido al deseo del investigador por acercarse a esta temática y a la premisa de que las personas con discapacidad son las

mejores fuentes para indagar sobre su situación pues la viven diariamente, así como a su derecho de participar activamente en los procesos que beneficien al colectivo, bajo la consigna de “nada sobre nosotros sin nosotros” (García, Haller y Barnes, 2003).

El proceso de investigación se desarrolló en 4 etapas: primer acercamiento, trabajo de campo, análisis de resultados y divulgación de los mismos, tomando como guía los planteamientos propuestos por Rodríguez, Gil y García (1999), que no necesariamente fueron lineales, pero que sí estuvieron en estrecha relación.

1.4.2. Primer acercamiento.

La primera etapa tuvo un carácter preparatorio, ya que se realizó el primer acercamiento al tema y al objeto de estudio, con la finalidad de definir el diseño de la investigación, lo que implicó una exhaustiva revisión bibliográfica, de fuentes primarias y secundarias, que permitió clarificar el objeto a estudiar, el problema a resolver, los objetivos a alcanzar y las acciones a realizar. Asimismo, esto permitió construir dos apartados más: uno donde se profundizaron los aspectos teóricos que dan fundamento a la presente investigación; y otro, dedicado a contextualizar la situación actual de las personas con discapacidad en Costa Rica.

1.4.3. Trabajo de campo.

En esta fase se llevó a cabo el proceso de selección de los sujetos de estudio, así como el proceso de recolectar la información.

Según Rodríguez, Gil y García (1999, p.73), el muestreo para seleccionar los sujetos de estudio en una investigación cualitativa debe ser intencional, dinámico y secuencial “los sujetos se eligen de forma intencionada de acuerdo con unos criterios establecidos por el investigador, y este proceso de selección se continúa prácticamente durante todo el proceso de investigación”.

Dichos autores señalan que un buen informante es aquel que dispone del conocimiento y la experiencia que requiere el investigador, que posee habilidad de reflexión, facilidad para expresarse, tiempo para ser entrevistado y actitud positiva para participar en el estudio.

Desde dicha perspectiva, se analizaron las experiencias de ocho personas con discapacidad, costarricenses, cuyas edades oscilaron entre los 25 y los 42 años, que residían en la Gran Área Metropolitana y que poseían un grado educativo universitario.

Las discapacidades que presentan estas personas son de dos tipos: visual y física, selección que se realizó al considerar los datos del censo de población del año 2000, que las señala como las dos clases de discapacidad más frecuentes en Costa Rica.

A las ocho personas seleccionadas se les aplicaron un cuestionario y una entrevista. El cuestionario permitió recopilar datos demográficos generales sobre ellas, como el sexo, la edad, su nivel educativo y otros.

Por su parte, la entrevista partió de una guía de entrevista, flexible, donde se obtuvo información por medio del diálogo, pues las personas entrevistadas se pudieron expresar con total libertad sobre los temas que se les plantearon. Dichos diálogos fueron grabados en formato de audio, para facilitar su posterior transcripción y análisis.

Se eligió la entrevista como instrumento principal a utilizar para recoger la información, debido a que es una conversación que tiene una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas, se desarrolla con una estructura y un propósito, busca entender el mundo desde la perspectiva de la persona entrevistada y desmenuzar los significados de sus experiencias (Álvarez, 2003, p.111).

La tabla 1 detalla la manera en que fueron seleccionados los sujetos de estudio, según su tipo de discapacidad:

TABLA 1: SELECCIÓN DE SUJETOS SEGÚN SU DISCAPACIDAD

TIPO DE DISCAPACIDAD	SUJETOS A ESTUDIAR
Discapacidad visual (ceguera y baja visión)	4 personas (2 hombres y 2 mujeres)
Discapacidad física (limitaciones motoras y amputaciones)	4 personas (2 hombres y 2 mujeres)

Fuente: Elaboración propia.

Cabe resaltar que la investigación con seres humanos debe tomar en cuenta una serie de normativas que velan por la dignidad, privacidad, confidencialidad y voluntariedad de quienes participen como sujetos de estudio. En el caso de la Universidad de Costa Rica, el Comité ético-científico es el ente que vela por el cumplimiento de dicha normativa y fomenta que las investigaciones se realicen en el marco del respeto a la dignidad humana y con rigurosidad científica (Comité ético-científico, 2008).

Por ello, la información recopilada durante la presente investigación fue tratada con la mayor confidencialidad posible y no se publicaron los nombres de las personas entrevistadas. Asimismo, la información que suministraron fue transcrita tal y como las personas la manifestaron, con el fin de evitar que se realizaran interpretaciones inadecuadas de sus opiniones.

De igual manera, quienes participaron como sujetos del estudio conocieron de forma previa el origen, los propósitos, la duración, las técnicas a utilizar y los posibles riesgos durante el desarrollo de la investigación, mediante una fórmula de consentimiento informado, que fue debidamente documentada y firmada por cada participante.

Es necesario señalar, que originalmente se deseaba entrevistar también a personas con discapacidad auditiva. Sin embargo, dicha población fue descartada, pues se presentaron dificultades de comunicación entre el investigador, quien es no vidente y los sujetos sordos quienes se comunican mediante la Lengua de Señas Costarricense (LESCO), que se basa en señas y

gestos perceptibles mediante la visión. Para superar esas limitaciones de comunicación, se requería la mediación de un intérprete de LESCO, cuyo costo es elevado y que, al intermediar una tercera persona en la conversación, no se garantizaba la confidencialidad de la información y se podría incurrir en interpretaciones inadecuadas de sus respuestas.

1.4.4. Análisis de resultados.

La tercera etapa tuvo un carácter analítico, pues en ella se procedió a analizar la información recolectada en el trabajo de campo, es decir, se redujeron y transformaron los datos, proceso que permitió obtener resultados y establecer conclusiones.

En el caso de la presente investigación, la información recolectada pasó por varios niveles de análisis:

En un primer nivel, las entrevistas fueron transcritas respetando las respuestas de las personas entrevistadas.

En un segundo nivel, se agruparon los datos, de acuerdo con las categorías relevantes que permitieron dar respuesta al problema de investigación, enfatizando en tres categorías de análisis principales:

- a. Perfil sociodemográfico: características demográficas de las y los participantes que permitieron conocer información general sobre ellos.
- b. Barreras para el empleo: obstáculos a nivel social que dificultan la obtención de un trabajo remunerado a las personas con discapacidad.

c. Autonomía y participación social: capacidad de los sujetos de estudio para tomar sus decisiones y para acceder a actividades propias de la dinámica social.

Y finalmente, en un tercer nivel se interpretaron los datos obtenidos en el trabajo de campo, a la luz de la teoría pertinente al estudio, para establecer conclusiones y recomendaciones.

La tabla 2 (ver página siguiente) muestra con más detalle las categorías y subcategorías de análisis.

1.4.5. Divulgación de los resultados.

Por último, la cuarta etapa fue de naturaleza informativa y comprendió la presentación y divulgación de los resultados del estudio, así como la devolución de dichos hallazgos a quienes participaron en el mismo.

Para comprender con mayor profundidad las categorías a analizar y las perspectivas teóricas desde las que se enfocó la investigación, en el siguiente apartado se desarrolló el marco teórico de la misma.

Tabla 2: Operacionalización de los objetivos de la investigación

Objetivo Específico 1: Describir el perfil socio-demográfico de un grupo de profesionales que presentan discapacidad física y visual.				
Categorías	Sub-categorías	Técnicas	Instrumentos	Participantes
Perfil sociodemográfico	Edad. Sexo. Tipo de discapacidad. Estado Civil. Escolaridad. Financiamiento de estudios superiores. Ingresos mensuales.	Aplicación de cuestionario	Cuestionario	-Personas con discapacidad. -Investigador.
Objetivo Específico 2: Identificar las barreras que enfrentan estos profesionales durante su búsqueda de empleo.				
Categoría	Sub-categorías	Técnicas	Instrumentos	Participantes
Barreras para el empleo	Situación laboral actual. Tiempo que buscó empleo. Barreras de acceso al espacio físico. Barreras de acceso a la información. Barreras actitudinales de los empleadores. Barreras durante el proceso de selección y contratación. Apoyos institucionales para la inclusión laboral.	Aplicación de entrevista.	Guía de entrevista.	-Personas con discapacidad. -Investigador.
Objetivo Específico 3: Indagar sobre las consecuencias de dichas barreras en la autonomía y en la participación social de estas personas.				
Categoría	Sub-categorías	Técnicas	Instrumentos	Participantes
Autonomía	Autonomía. Empoderamiento.	Aplicación de entrevista	Guía de entrevista.	Personas con discapacidad. Investigador.
Participación social	Satisfacción de necesidades básicas. Acceso a la educación. Acceso a servicios de salud. Acceso a bienes y servicios. Acceso a la recreación y a la cultura.	Aplicación de entrevista	Guía de entrevista.	Personas con discapacidad. Investigador.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

DEBATES TEÓRICOS

2.1. Resumen.

En este apartado, se desarrollarán los ejes teóricos principales de la presente investigación, a saber, la discapacidad, el trabajo y la exclusión social.

Primeramente, se definirá el concepto de “discapacidad”, se hará un recorrido por la evolución histórica del mismo y se identificarán los planteamientos que se han desarrollado desde la Sociología, en torno a dicha condición.

En un segundo momento, se abordará el concepto de “trabajo”, desde la perspectiva sociológica, analizando su multiplicidad de significados y describiendo su evolución histórica, para finalmente centrar el análisis en la relación entre el trabajo y las personas con discapacidad.

Y en un tercer momento, se definirá el concepto de exclusión social y se profundizará en su relación con los dos conceptos anteriores.

2.2. La Discapacidad.

2.2.1. ¿Qué es la discapacidad?

A lo largo de la historia, el concepto de discapacidad ha sido comprendido de diversas maneras, tejiendo paradigmas alrededor de esta condición y de quienes la poseen, que han orientado modelos de atención y han definido el rumbo de la legislación y de las políticas públicas que la abordan.

Según la Convención Iberoamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Asamblea Legislativa, 1999), “la discapacidad es una condición física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

En dicha definición se reconoce que la discapacidad no se origina únicamente por la condición de salud que posean las personas, sino también por las características presentes en su entorno, de manera que la discapacidad trasciende lo médico y debe considerarse como un hecho social.

Pero para llegar a comprender la discapacidad de esta manera, fue necesario un largo proceso de evolución de dicho concepto, que fue transformando la manera en que socialmente eran percibidas y tratadas las personas con discapacidad.

Según Murillo (1992), esas nociones y actitudes han estado ligadas a la historia de las sociedades humanas y a sus sistemas de valores, por lo que han dado como resultado formas diferentes de abordar esta problemática (Murillo, 1992, p. 27).

2.2.2. Paradigmas de la discapacidad.

Cordero (2008) plantea que el término “paradigma” puede definirse como un modelo o patrón aceptado, que permite entender los fenómenos o la realidad.

Para él, la historia del conocimiento es un proceso consecutivo de paradigmas, que están condicionados por las características del contexto histórico y que pueden ser renovados o sustituidos por paradigmas emergentes, que cuestionan los supuestos del paradigma dominante. Sin embargo, mientras que el nuevo paradigma se afianza, coexistirán algunos elementos de los paradigmas anteriores.

Específicamente en el tema de la discapacidad, se suelen identificar tres paradigmas principales: el paradigma tradicional, el paradigma biológico o de rehabilitación y el paradigma social y de derechos humanos (López, 2007).

El paradigma tradicional se caracterizó por ser una concepción marcada por la marginación y el aislamiento, cuyos denominadores comunes eran la dependencia y el sometimiento. Bajo esta visión se construyeron gran cantidad de mitos y estereotipos sobre las personas con discapacidad, algunos de los cuales sobreviven hasta hoy, como lo apunta Jiménez (2008):

Fueron siglos de violencia, opresión y discriminación. Desde el exterminio de personas con discapacidad en las culturas Griega y Romana de la antigüedad, hasta el genocidio de la Segunda Guerra Mundial, donde más de 300 mil personas fueron exterminadas en campos de concentración por tener una discapacidad. La segregación en ciudades de la Edad Media; segregación que continúa en la actualidad en los talleres protegidos o aulas diferenciadas en los centros educativos. Además de la burla, la lástima y la descalificación, manifestaciones que siempre han estado

presentes en las vidas de las personas con discapacidad. (Jiménez, 2008, p.71).

El paradigma tradicional inició desde los albores de la humanidad, cuando las personas tomaron conciencia de que existían individuos con apariencias y comportamientos distintos a los de la mayoría. Existen pruebas arqueológicas que dan fe de ello, como huesos o representaciones artísticas, donde se resaltan los rasgos de aquellos individuos “diferentes”, como lo apunta Murillo (1992):

Dentro de ese arte primitivo se han encontrado dibujos de hombres de todas clases y figuras - jorobados, cojos y enanos - representados en algunos casos con precisión en sus detalles y proporciones para demostrar claramente la diferencia. (Murillo, 1992, p.28).

Como la fortaleza física era vital para la supervivencia humana, los niños con discapacidad eran eliminados y los adultos con dicha condición eran aislados del grupo social, por ser consideradas inútiles, incapaces de producir ni de desenvolverse bajo esas condiciones socioculturales. Por ejemplo:

- En las antiguas culturas de Asia y Egipto, los niños con deformidades eran abandonados en el desierto.
- En la India, eran lanzados al sagrado río Ganges.
- En Babilonia, las personas con discapacidad eran excluidas de la corte.
- En la antigua Grecia, concretamente en Esparta, los menores de edad que parecían “defectuosos” eran lanzados a morir sobre las rocas desde el Monte Taigeto.

- Y en Roma, quienes presentaban discapacidad eran lanzados desde la roca Torpeya (Murillo, 1992, p.29-30).

Además, las creencias religiosas de la antigüedad, fomentaban la idea de que la ceguera, las dificultades motoras y cognitivas, entre otras, eran producto de la posesión demoníaca, o del castigo divino, por los pecados de la persona que poseía esta condición o de sus antecesores.

Con la aparición del cristianismo como corriente religiosa preponderante, el trato hacia las personas con discapacidad cambió, pero sin lograrse un cambio radical en las actitudes sociales, enfocándose en la caridad y en el asistencialismo:

La influencia del Cristianismo introdujo un énfasis en la conmiseración, fundamentado en la concepción cristiana de la caridad, lo que trajo consigo el deber de tratar a todos los hombres como hermanos. De hecho incluso ciertos individuos con alguna limitación o impedimento lograban adquirir una posición de prestigio, conociéndoseles como los bobos y los bufones de las cortes. Estas personas eran frecuentemente glorificadas como criaturas celestiales. (Murillo, 1992, p.30).

Posterior al renacimiento, la percepción social de la discapacidad fue tomando un matiz más humanizado, especialmente por las revoluciones industrial e intelectual, de manera que se buscaban causas racionales y científicas sobre los orígenes de las enfermedades y de la discapacidad. Asimismo, en algunos países de Europa se establecieron instituciones donde se velaba por el cuidado y

la educación de quienes poseían discapacidad y se desarrollaron métodos de enseñanza especializados para personas ciegas y sordas:

El miedo, la superstición y la hostilidad hacia los individuos diferentes del resto empezó a ceder ante los esfuerzos de comprenderlos racionalmente y de ofrecerles atención humanitaria y la posibilidad de educarse. (Murillo, 1992, p.32).

Estas transformaciones generaron un cambio de paradigma, conocido como el Paradigma Médico.

Este enfoque, también conocido como “Paradigma biológico o de la rehabilitación”, cambió sustancialmente la manera en que la sociedad percibía a las personas con discapacidad. Surgió en el siglo XIX, pero fue hasta el XX y sobre todo después de las guerras mundiales que se afianzó.

Desde este paradigma, las personas con discapacidad eran vistas como pacientes médicos, que debían ser curados o rehabilitados para que se integraran a la sociedad:

Se concibe a la persona con discapacidad con un papel pasivo y como receptora de servicios institucionalizados de rehabilitación, los cuales son liderados y decididos por los profesionales. Lo que persigue es que la persona alcance el estado más cercano a la ‘normalidad’, para luego incorporarse a la sociedad. (López, 2007, p.1).

Bajo esta perspectiva, se crearon en Estados Unidos y Europa gran cantidad de instituciones especializadas en tratar a las personas con discapacidad y en intentar habilitarlas o rehabilitarlas para que se incorporaran a la dinámica social.

Además, la OMS definía a la discapacidad como “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (OMS citada en López, 2007, p.6).

Esta clasificación se basaba en la relación entre los conceptos de “deficiencia”, “discapacidad” y “minusvalía”, de manera que quienes tuvieran alguna deficiencia en su funcionamiento psicológico, fisiológico o anatómico, iban a poseer discapacidad, producto de esa deficiencia. Esto a su vez generaría una condición de desventaja social para esa persona, conocida en ese entonces como minusvalía.

Pero a finales del siglo XX, las luchas impulsadas por los movimientos sociales de las propias personas con discapacidad, entre los que destaca el movimiento de vida independiente (García, Haller y Barnes, 2003), bajo el lema de “Nada sobre nosotros sin nosotros”, generaron un nuevo cambio de perspectiva, conocido como el Paradigma Social y de Derechos Humanos, donde se promueve su autonomía, se crean leyes que defienden sus derechos y se pone énfasis en las condiciones del entorno, como factor importante en la inclusión o exclusión social de esta población:

Se rompe con el modelo de dependencia y se promueve que las personas con discapacidad asuman la dirección de su propia vida en una sociedad accesible, por lo que pretende la eliminación de las barreras arquitectónicas, actitudinales y de comunicación. Las mismas personas plantean su derecho a la toma de decisiones en relación a su vida, a su autonomía y a la elección de los apoyos que requieren. (López, 2007, p.1-2).

Los principios fundamentales de dicho paradigma son:

- Igualdad de oportunidades: entendido como el principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos, para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias (Asamblea Legislativa, 1996).
- No discriminación: significa no excluir, restringir, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales a una persona. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad (Políticas de apoyo afirmativo), siempre que la distinción o preferencia no limite en sí mismo el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que con ello no se vean obligados a aceptar tal distinción y preferencia (Asamblea Legislativa, 1999).
- Autonomía personal: concepto dinámico y flexible, que se emplea para indicar que las personas con discapacidades tienen, o deberían tener,

control sobre sus vidas, que pueden acceder a las mismas oportunidades y enfrentarse a las mismas elecciones de la vida diaria, de la misma manera que las personas sin discapacidad tienen estos hechos garantizados. Las personas con discapacidad tienen derecho a pensar y hablar por sí mismas sin la interferencia de otros (García, Haller y Barnes, 2003, p.281).

- Participación social: es el acto de involucrarse en una situación vital. Representa la perspectiva de la sociedad con respecto al funcionamiento y hace referencia al desempeño de algún papel en los acontecimientos en el ámbito social (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2005).
- Accesibilidad: es el proceso de ajuste al espacio físico, los servicios, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de todas las personas incluyendo las que presentan alguna discapacidad (Lépiz, s.f.).

Para estar acorde con este nuevo enfoque, la OMS decidió replantear su definición y dejar de lado conceptos como “deficiencia” o “minusvalía”. Hoy en día, dicho organismo internacional reconoce que la discapacidad no es producto sólo de la limitación individual, si no de un entorno que no ofrece los requerimientos de accesibilidad que estas personas necesitan para desenvolverse adecuadamente en él. Se basa en la relación entre “condición de salud”, “limitaciones en la actividad” y “restricciones en la participación”, de forma tal que la condición de salud que posean las personas les genera limitaciones funcionales, es decir, dificultades para desarrollar ciertas

actividades, lo que restringe su participación social, al interactuar con los factores ambientales:

El ambiente aquí referido es sumamente extenso, abarcando desde los factores físicos como los equipos de apoyo, edificios, medios de transporte, los factores humanos como los familiares y asistentes a la persona, hasta los factores sociales como la conciencia y actitud de la sociedad, el sistema legislativo, la administración pública y distintos tipos de servicios (medicina, asistencia pública, educación, etc.). (Jiménez y Collado, 2005, p.47).

Es así como la relación entre las características propias del individuo y las condiciones del contexto, determina la magnitud de la discapacidad de una persona.

En el marco de la presente investigación, serán fundamentales los conceptos de “discapacidad física” y “discapacidad visual”, pues los sujetos de estudio seleccionados presentan esos dos tipos de discapacidad.

Considerando entonces los planteamientos de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (OMS, 2001), se puede decir que las personas con discapacidad física son aquellas que presentan limitaciones para la movilidad, producto de lesiones en el sistema neuro-músculo-esquelético, de parálisis parcial o total en sus extremidades o amputación de las mismas, que se ven agravadas por las barreras de accesibilidad impuestas por el entorno. Asimismo, se pueden considerar como

personas con discapacidad visual quienes presenten limitaciones en su visión, de manera parcial o total, las cuales se agravan por las barreras de accesibilidad que el entorno impone.

Con el carácter social de este reciente paradigma, se cambia la idea de “pacientes médicos”, para reconocer la ciudadanía de las personas con discapacidad y por lo tanto, comprenderlas como sujetas de derechos. De allí que este enfoque ha evolucionado de la mano con leyes y políticas públicas que buscan llevar sus preceptos a la práctica, como las promulgadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, aún con la difusión del paradigma social y de derechos humanos, no se ha logrado eliminar por completo ni la discriminación, ni la exclusión social, ni los estereotipos negativos que recaen sobre esta población, ya que estos modelos aún en la actualidad coexisten a nivel mundial, destacando tendencias más marcadas hacia uno u otro y dependen de los aspectos sociopolíticos de los diferentes países (López, 2007, p.1).

Las creencias culturales y las particularidades propias de cada contexto social facilitan o dificultan la adopción del nuevo paradigma, como apunta Samaniego (2006, p.28):

...las percepciones y actitudes propician vivencias de inclusión o discriminación, integración o exclusión, participación o reclusión, que evolucionan en el tiempo y suelen sobreponerse unas a otras en un

devenir contradictorio, similar al que ocurre con la superposición de paradigmas de atención cuando en el discurso se habla de derechos y plena participación pero en el accionar predomina un paradigma de rehabilitación y subsiste una práctica del paradigma tradicional que humilla al considerarlo como menesteroso y, que en casos extremos, utiliza al usuario para obtener réditos personales u organizacionales.

La redefinición de la discapacidad desde lo social, la convirtió en un objeto de estudio de las Ciencias Sociales, entre ellas, la Sociología.

2.2.3. Definiciones sociológicas de discapacidad.

Tradicionalmente, la Sociología no se ha ocupado de la temática de la discapacidad, pues hasta hace unas décadas no lo consideraba un tema de carácter sociológico. Como plantea Barton:

Históricamente, la sociología dominante ha mostrado poco interés por el tema de la discapacidad. (...) Los sociólogos han tendido a aceptar la hegemonía dominante, que ve la discapacidad desde el punto de vista médico y psicológico. Y así se considera que el tema es presociológico o no sociológico. (Barton, 1998. p.22).

Es importante analizar las definiciones de la discapacidad que se construyen desde la Sociología, ya que buscan superar los supuestos y prácticas discriminadoras de la discapacidad, que han ocasionado una variedad de respuestas ofensivas en contra de las personas con dicha condición, por parte de las otras personas, como el horror, el miedo, la ansiedad, la hostilidad, la

desconfianza, la lástima, la protección exagerada y el paternalismo (Barton, 1998, p.24).

Sin embargo, en años recientes esta ciencia se ha ido apartando de las visiones médicas y concibe hoy a la discapacidad como una compleja construcción social, que va de la mano con las características del contexto, con el proceso de identidad individual y social, con el ideal de “normalidad” socialmente establecido, con procesos de exclusión social y con estructuras de poder.

Por ejemplo, Hahn citado por Barton plantea que:

...la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad. (Barton, 1998, p.128).

Asimismo, Abberley argumenta que la discapacidad es un sistema complejo de restricciones impuestas a las personas con insuficiencias por una sociedad muy discriminadora (1998, p.78).

Oliver (1998, p.48) señala que: “la discapacidad no está causada por las limitaciones funcionales, físicas o psicológicas de las personas con insuficiencias, sino por el fracaso de la sociedad en suprimir las barreras y las restricciones sociales que incapacitan.”

Barton plantea que deben abandonarse las definiciones médicas de dicha condición, pues no han sido el resultado del desarrollo de una identidad propia de las personas con discapacidad, si no que históricamente han sido impuestas por otros y han producido la marginación, la dependencia y la falta de poder en estas personas. Esto no quiere decir que las personas con discapacidad no requieran apoyo médico, si no que deben cuestionarse las condiciones y las relaciones sociales en las que esos encuentros se producen, el hecho de envolver su identidad en términos médicos y procurar su participación efectiva en las decisiones que les afectan (Barton, 1998, p.20).

Y en esa línea Ferreira argumenta que la discapacidad:

... es un fenómeno social; no se trata simplemente de un problema médico que afecte de manera aislada a ciertos individuos, sino de un colectivo estructuralmente condenado a la marginación por la incapacidad de adaptación a sus necesidades por parte de la sociedad en la que viven. (Ferreira, 2007, p.13).

Por otra parte, Barnes argumenta que en la sociedad occidental, la influencia del capitalismo y de los prejuicios culturales han fomentado la exclusión de estas personas de la dinámica productiva y social:

Las personas con insuficiencias no están discapacitadas simplemente por la discriminación material, sino también por el prejuicio. Este prejuicio, que no es sencillamente interpersonal, está implícito en la representación cultural, en el lenguaje y en la socialización. (Barnes, 1998, p.64).

Un proceso que legitima el control social sobre las personas con discapacidad es la diferenciación entre las personas “normales” y las que se salen de ese ideal de normalidad. Según Ferreira (2008, p.8):

Discapacidad y minusvalía se derivan de un patrón cultural según el cual las actividades humanas se entienden como aquéllas que llevan - pueden llevar - a cabo las personas «normales» en un marco social y económico general que las estructura, y que además dicho entorno está construido por los intereses de las personas que no tienen discapacidad y lo está para la satisfacción de tales intereses.

Esto se evidencia en la falta de autonomía que sufren gran cantidad de estas personas, pues como plantea Míguez (2004), quienes se reconocen dentro de la “normalidad” consideran que tienen el derecho de expropiar de la toma de decisiones a quienes no lo están. A ese proceso de remarcación de la diferencia, se le conoce como estigmatización.

Según Goffman (1970), el estigma surge de la interacción entre lo que una persona debería ser (identidad social virtual) y lo que realmente es (identidad social real), donde quienes experimenten un “abismo” entre ambas identidades, se verán estigmatizados. Él distingue entre las personas “desacreditadas”, que son aquellas que poseen diferencias notorias a simple vista y las personas “desacreditables”, que buscan ocultar su condición estigmatizadora:

Mientras el extraño está presente ante nosotros puede demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente de los demás (dentro de la

categoría de personas a la que él tiene acceso) y lo convierte en alguien menos apetecible -en casos extremos, en una persona casi enteramente malvada, peligrosa o débil-. De ese modo, dejamos de verlo como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado. Un atributo de esa naturaleza es un estigma, en especial cuando él produce en los demás, a modo de efecto, un descrédito amplio; a veces recibe también el nombre de defecto, falla o desventaja. (Goffman, 1970, p.11).

Las personas que construyen el estigma, elaboran barreras actitudinales hacia quienes son estigmatizados, como rechazo, creencias mitificadas, lenguaje ofensivo, entre otras, que sirven para justificar Su “inferioridad” y legitimar la discriminación hacia ellas, como un “justo castigo” a algo que la persona desacreditada, sus padres o su grupo social han hecho y que, por ello, merece ser castigado:

En nuestro discurso cotidiano utilizamos como fuente de metáforas e imágenes términos específicamente referidos al estigma, tales como inválido, bastardo y tarado, sin acordarnos, por lo general, de su significado real. Basándonos en el defecto original, tendemos a atribuirle un elevado número de imperfecciones y, al mismo tiempo, algunos atributos deseables, pero no deseados por el interesado, a menudo de índole sobrenatural. (Goffman, 1970, p.16).

Además, Acuña y Bolis (2005, p.2) argumentan que la estigmatización se asocia a un proceso social o a una experiencia individual caracterizada por la exclusión, el rechazo, la acusación o la desvalorización, que resultan en un

juicio social adverso sobre una persona o un grupo y que funciona como un poderoso medio de control social y ejercicio de poder sobre quienes son estigmatizados.

El lenguaje refleja la subvaloración de la cual han sido víctimas las personas con discapacidad, que son estigmatizadas bajo etiquetas como “inválido”, “tullido”, “tarado”, “impedido” o “retrasado” las cuales resaltan tanto una pérdida funcional como una carencia de valor. Con este tipo de denominaciones se ha acostumbrado a legitimar las visiones individuales médicas y negativas de la discapacidad, en detrimento de otros planteamientos, en particular de los propios de las personas con discapacidad (Barton, 1998, p.24).

Esas barreras actitudinales se agravan, cuando la condición de discapacidad se combina con otras, como el ser mujer o pertenecer a una minoría étnica, entre otras:

Me di cuenta del defecto que suponía la falta de reconocimiento de mi experiencia como mujer discapacitada negra, que es totalmente diferente de la del hombre discapacitado blanco. En materia de empleo, he padecido la discriminación por la discapacidad, el racismo y el sexismo. (Morris, 1997, p.44).

De esta manera, la discapacidad suele ir de la mano con situaciones de exclusión social, lo que hace necesario definir dicho concepto.

2.3. Exclusión social.

2.3.1. ¿Qué es la exclusión social?

Según Sojo (2000), la exclusión social va más allá de la simple pertenencia o no a una comunidad determinada, sino que se refiere a la calidad o intensidad de dicha integración y a las oportunidades que el contexto social ofrece para pertenecer a él:

Exclusión social indica entonces la existencia de una mala vinculación, o de una vinculación parcial deficitaria a la comunidad de valores que identifican a una sociedad, en el sentido más genérico de lo social, o a la disposición de medios que aseguran una adecuada calidad de vida, en el sentido más acotado de comprensión de lo social. (...)La cuestión de la exclusión social entonces está más cercanamente relacionada con la dimensión institucional que con el resultado concreto; se relaciona con las oportunidades de integración que crea el sistema y no solamente con los resultados de exclusión que experimentan los individuos concretos. (Sojo, 2000:48-49).

Desde dicha perspectiva, los niveles de inclusión o exclusión social no deben entenderse únicamente en términos económicos materiales, sino que están relacionados también con los valores que históricamente distinguen y unifican a una sociedad concreta, así como a las oportunidades que en ella se les brinda a sus miembros para el ejercicio de sus derechos:

La cuestión de la exclusión social sería entonces el indicador del grado en que una sociedad se aproxima a la realización plena de los derechos. Los derechos crean comunidad, y la comunidad produce integración y cohesión social. (Sojo, 2000, p.50).

Por su parte, Pérez y Mora (2006, p.438) reseñan algunas características de la exclusión:

1. Su origen reside en el ejercicio de poder de un grupo social contra otro u otros.
2. La exclusión es una manifestación de la producción de desigualdades sociales y de hecho, es su manifestación más extrema.
3. Este ejercicio de poder genera procesos de clausura social que no se consumirían, sino que tendrían sólo efectos relativos pero de distinto grado.
4. La exclusión es un fenómeno multidimensional, donde hay distintos tipos de exclusiones que pueden interactuar entre ellas, reforzando las dinámicas excluyentes.
5. Exclusión sería sinónimo de debilitamiento de ciudadanía social, pudiendo cuestionar su función arquitectónica de legitimación de desigualdades.

2.3.2. Exclusión y discapacidad.

Si se aplican los postulados de Sojo (2000) y Pérez y Mora (2006) en el caso específico de las personas con discapacidad, se puede decir que su situación de exclusión surge en un contexto social que limita sus oportunidades, donde

aquellas personas que se consideran “normales” ejercen su poder en contra de aquellas que se encuentran fuera de los parámetros de “normalidad” establecidos en dicho contexto social, histórico y cultural, restringiendo incluso su autonomía. Esa relación de poder genera desigualdad, pues las personas con discapacidad ven limitada su inclusión en diversos niveles de la participación social.

Dada la multidimensionalidad del fenómeno de la exclusión social, la discapacidad puede combinarse con otros factores de exclusión, como el género o la etnia, que dependiendo de las condiciones históricas del contexto, pueden reforzar la situación de exclusión. Y finalmente, al existir desigualdad y exclusión, se restringe el cumplimiento de los derechos de estas personas y por ende, se debilita su capacidad para ejercer la ciudadanía.

En ese sentido, Ferreira (2007) plantea que la exclusión que sufren las personas con discapacidad, está relacionada con su identidad social y su posición en la sociedad.

En cuanto a su identidad social, señala que:

... no sólo la experiencia práctica y cotidiana, el habitus heredado, experimentado y transmitido por los discapacitados y las discapacitadas les inscribe en la evidencia de su no-normalidad y les instala en la marginación de los procesos sociales; también el sentido socialmente asociado a su condición de discapacitados y discapacitadas les impone una identidad que refuerza, en términos culturales, esa exclusión. Se ha de

convivir con la constatación práctica cotidiana de un medio que crea obstáculos y con la corroboración asociada de saberse personas que carecen de algo que los demás poseen, pues su identidad social es construida sobre la base, precisamente, de esa carencia. (Ferreira, 2007, p.8).

Y respecto a la estratificación social:

... en el tipo de sociedades en el que vivimos las personas con discapacidad están en una situación claramente desventajosa para alcanzar, por sus propios medios, posiciones elevadas. Su discapacidad los margina significativamente, tanto del mercado de trabajo como de posiciones de responsabilidad y autoridad. (...)Las personas con discapacidad están supeditadas a la asistencia (pública o voluntaria), dependen de los subsidios y de las ayudas, y constreñidos a una oferta de empleo, cuando pueden acceder a ella, que no los considera aptos para desempeñar tareas de alta ejecución” (Ferreira, 2007, p.12).

Precisamente, el trabajo se convierte en un medio que facilita la inclusión social y para aquellos grupos tradicionalmente excluidos, como es el caso de la población con discapacidad, es de vital importancia tener oportunidades para acceder a él.

Por eso, para la presente investigación es fundamental definir el concepto de trabajo.

2.4. El trabajo.

2.4.1. ¿Qué es el trabajo?

El trabajo ha sido siempre un elemento central en la estructura social humana y por ello, ha sido objeto del estudio sociológico.

Sin embargo, el término “trabajo” posee una amplia gama de significados, de manera que en las próximas líneas se hará un recorrido por esos significados, enfatizando en aquellos relacionados con las actividades laborales humanas y especialmente, las asalariadas.

En un primer acercamiento, las definiciones más básicas se encuentran en el diccionario, donde se destacan: “Ocupación retribuida. Obra, resultado de la actividad humana. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. Lugar donde se trabaja.” (Real Academia Española, 2001).

Pero esa variedad de significados no han sido resultado de la casualidad, sino de un largo proceso de evolución durante la historia humana.

Según Santos (2009, p.2), hasta el siglo XVI la palabra “trabajo” era utilizada para referirse a la actividad del verdugo, que realizaba “trabajos” sobre el condenado. Esto, debido a que la raíz etimológica de la palabra, viene del latín “tripalium”, es decir, un instrumento de 3 palos que se utilizaba para atar y torturar a los reos y para herrar a los caballos.

Antes de esa época, los términos que se utilizaban para referirse a las actividades propias de la supervivencia material, eran: “laborar” que se refería a las tareas agrícolas y “obrar” que era utilizado para tareas más generales y que se acerca más a la definición actual de “trabajo”, tareas que justificaban la existencia de la esclavitud, pues los amos se dedicaban a actividades políticas y ociosas y las labores más pesadas les correspondían a los esclavos (Ídem).

De esta manera, en las sociedades premodernas, lo que hoy entendemos como “trabajo” tenía connotaciones negativas, pues era asociado a actividades penosas, fatigosas, el tormento de quienes son condenados o el sufrimiento de los dolores del parto, nociones que fueron reforzadas siglos más tarde por la teología cristiana, inspirada en el pecado original y el castigo divino (Santos, 1995, p.3).

Pero dicha concepción se transformó durante la Edad Media, cuando las relaciones de trabajo entre el amo y el esclavo, evolucionaron a formas de servidumbre, entre el señor feudal y el siervo, donde el segundo debía prestar trabajo al primero, ya sea mediante renta o especie, lo que en el primer caso, hizo posible la acumulación de capital en manos del Señor feudal, excedente que era utilizado para compra de tierras, inversiones comerciales o pago de peones (Ídem).

A partir del siglo XVI, comenzaron a gestarse importantes transformaciones políticas, religiosas y económicas, que sentaron las bases para la transición del

modelo feudal al modelo capitalista, basado en la acumulación de riqueza y en la producción en masa de bienes de consumo.

En ese periodo, las grandes masas campesinas comenzaron a migrar a las ciudades, para laborar en las fábricas, como su nueva forma de subsistencia. Según Santos es allí donde se puede comenzar a hablar de un “trabajo asalariado”:

El trabajo asalariado nace, así, en el contexto de una reducción/simplificación de las formas de vida y de sustento anteriores. El paso de un sistema de trabajo basado en la servidumbre a un sistema de trabajo libre asalariado se origina debido a que este último era una forma más eficiente de organizar la fuerza de trabajo y aplicarla a las nuevas estructuras productivas que comienzan a extenderse en el inicio de la industrialización, en el tránsito de la sociedad feudal a la sociedad capitalista. (Santos, 2009, p.4-5).

Santos (2009) menciona 3 características que resumen la lógica del modelo capitalista en sus inicios:

- a. Se basa en la acumulación de bienes, a través del carácter dinámico e ilimitado de la inversión, que sitúa la esfera de lo económico por encima de cualquier otra, en especial de la esfera social, sin “trabas” que limiten su desarrollo.
- b. Se basa en la penetración del capital en las esferas de la producción y el comercio, donde las manufacturas y fábricas eran el espacio privilegiado del capital.

- c. Para su desarrollo requiere de una mano de obra asalariada, como el modo más flexible de aplicar las capacidades del trabajo a las nuevas formas de organizar las labores de producción. (Santos, 2009, p.5).

Esa triada: capitalismo – industrialismo – trabajo asalariado, todavía caracteriza a nuestras sociedades industrializadas actuales.

Las transformaciones sociales hacia el modelo capitalista, fueron legitimadas bajo la premisa de que se trabajaba para producir “objetos útiles”, lo que poco a poco le dio un significado positivo al trabajo, donde se incluyó la idea de ganarse el sustento mediante su elaboración y se reforzó la noción del valor social que tiene el trabajo.

Con la llegada de los siglos XIX y XX, se gestó un proceso de mercantilización del trabajo, donde pasó a ser una “prestación mensurable, intercambiable” y donde la fuerza de trabajo se convierte en la “mercancía central” de lo que algunos llaman la “sociedad del trabajo” (Santos, 2009, p.10).

Santos (2009), citando a Gorz, enumera 4 características del modelo de “trabajo asalariado”:

- a. Se desenvuelve en la esfera pública.
- b. Se destina al uso de otros.
- c. Se vende como toda mercancía.
- d. Se realiza en un tiempo medible y buscando los más altos rendimientos.

(Ídem).

Este modelo laboral se ha extendido a lo largo de todos los países industrializados, como un modelo de sociedad económica y ha ido instalando, de manera progresiva, la condición salarial como eje de la organización social.

Bajo esta definición, se circunscribe el trabajo a aquel por el que se recibe una remuneración económica, dejando por fuera aquellas actividades laborales que no cumplen esa y otras características:

Solo las actividades asalariadas dedicadas a producir en un centro de trabajo bienes o servicios para uso de una tercera persona y reguladas por una jornada y por unos ritmos productivos pueden ser consideradas como trabajo. La esfera del trabajo genera todo un marco legal que regula la actividad laboral y a un marco económico, que valora, ante todo, la productividad y la organización de la empresa. Además esta concepción identifica el trabajo asalariado con la creación de riqueza. Como si solo el trabajo asalariado pudiera ser el único productivo” (Santos, 2009, p.10-11).

Sin embargo, la concepción “liberal-burguesa” del trabajo ha sufrido en años recientes una serie de variaciones, donde han cobrado relevancia otras actividades laborales que no están orientadas a la producción de bienes, pero por las cuales se recibe una retribución económica, tal es el caso del sector servicios.

Asimismo, otras actividades que no se enmarcaban dentro del mercado laboral y que han cobrado importancia son: las actividades domésticas, las actividades dirigidas a la autosatisfacción de necesidades, las actividades ilícitas y las

actividades voluntarias. Estas actividades hacen más compleja la definición de lo que actualmente se entiende por “trabajo”.

Según Santos (2009, p.14-16), actualmente se presentan 2 situaciones que cuestionan la definición tradicional de “trabajo asalariado”:

- a. En primer lugar, las actividades que antes estaban excluidas han emergido y cancelan la línea de lo mercantil y lo no mercantil. La inserción de las mujeres en el mercado laboral ha revalorizado el trabajo doméstico; las labores de voluntariado y de solidaridad social han cobrado relevancia para atender las necesidades de la población desfavorecida y que por su gratuidad rompen con el esquema capitalista; y el peso creciente de la “economía sumergida” o trabajo informal, donde se realizan una amplia gama de actividades laborales, que no son reguladas como ocurre en el trabajo asalariado formal.
- b. Y en segundo lugar, las transformaciones internas del propio modelo de trabajo asalariado, donde destacan 4 transformaciones principales. La primera de ellas es la proliferación del “sector terciario” o “sector servicios” donde ya no se busca producir bienes para los “consumidores”, sino brindar servicios a “clientes”, donde las profesiones intelectuales, los servicios educativos, los servicios sociales o los servicios de salud, salen de la concepción tradicional del trabajo industrial productivo. La segunda, es la difusión de las nuevas tecnologías y su proyección en nuevas formas de relaciones laborales, tales como el “teletrabajo”, que se realiza desde casa y rompe con el tradicional trabajo de oficina, sujeto a un horario y a un centro de trabajo.

En tercer lugar se encuentran los recientes cambios en las pautas de contratación laboral, donde se “flexibilizan” las actividades laborales, mediante la contratación temporal, a tiempo parcial o en nuevos turnos de trabajo, ha vuelto heterogéneo el mercado de trabajo y ha extendido la inestabilidad laboral. Y finalmente, situaciones como el creciente nivel de desempleo y la precarización salarial, ponen en entredicho los principios éticos que premiaban con el reconocimiento social y con mejoras sociales progresivas a quienes realizaran un trabajo asalariado.

Esta revisión histórica del concepto de “trabajo”, describe la evolución constante del término y sobre todo, la necesidad de considerar al trabajo como una práctica cambiante y como un concepto en constante evolución y revisión.

Sin embargo, para los efectos del presente estudio, resulta pertinente hacer notoria la diferenciación entre el trabajo en su sentido amplio y el “empleo”, es decir, aquellas actividades laborales de tipo mercantil, monetarizadas y reguladas jurídicamente (Santos, 2009, p.20), pues al centrar la investigación en el acceso al empleo de un grupo de profesionales con discapacidad, se enfatizará en su acceso al mercado formal de trabajo, donde se lleven a cabo aquellas actividades laborales remuneradas, ya sea en el sector comercial o en el sector de servicios.

Considerando la relación entre el empleo y las personas con discapacidad, seguidamente se profundizará en ella.

2.4.2. El trabajo y las personas con discapacidad.

El trabajo remunerado es una fuente vital para obtener recursos económicos, convirtiéndolo en un medio que posibilita la participación social y reviste una importancia particular para los grupos tradicionalmente excluidos de la dinámica social.

Según Ruiz:

La reducción e incluso carencia de ingresos, acompañada de la falta de empleo tienen una consecuencia primordial de apartamiento de la participación social, de exclusión y de segregación. No trabajar, no indica sólo el no poder consumir o no tener medios, es mucho más: es no tener acceso, no poder participar socialmente de forma adecuada. Trabajar, es, ser socialmente aceptado, reconocido, valorado. La condición de parado actúa como un estigma, como un factor de exclusión. (Ruiz, 2002, p.43).

De allí que la falta de trabajo remunerado se convierte en un factor de exclusión social y profundiza la situación de los grupos sociales más vulnerables, entre ellos, el de las personas con discapacidad.

Según Jiménez (2008, p.95), las relaciones laborales y el derecho al trabajo han estado tradicionalmente definidas por las experiencias y los intereses de las personas sin discapacidad (en especial de los hombres), creando obstáculos que impiden a las personas con discapacidad acceder al trabajo y a los derechos que derivan del mismo. Esto conlleva su discriminación y segregación laboral, manifestándose en dos vías:

- a. Discriminación horizontal: Basada en la construcción de roles y estereotipos sociales, como la lástima y la descalificación, que reducen sus posibilidades de obtener trabajo o los obligan a laborar en actividades poco remuneradas.
- b. Discriminación vertical: Coloca a las personas con discapacidad en condiciones de subordinación y sumisión, ubicándolas en los niveles más bajos de la escala social.

Estas situaciones son evidentes en el acceso de las personas con discapacidad al trabajo remunerado.

Según el estudio de Samaniego, alrededor del 70% de las personas con discapacidad de América Latina que están en edad productiva se encuentran desempleadas. Sobre todo, la privación del acceso a la educación, ya sea técnica, profesional u otra, incide directamente en las dificultades de dicha población para encontrar empleo, pues su nivel de escolaridad es menor que el resto de la población y se estima en 4 años (Samaniego, 2006).

Para la OIT (2003), además del acceso desigual a la educación, otras dificultades que enfrentan estas personas para encontrar empleo son:

- Las actitudes negativas vinculadas con la discriminación.
- La infraestructura y el transporte inaccesibles.
- La falta de dispositivos de asistencia y servicios de apoyo.
- La baja autoestima de las propias personas con discapacidad y la sobreprotección de sus familias.

- La carencia de legislación y de políticas que les brinden apoyo.

Las barreras actitudinales se deben en buena medida, a la gran cantidad de mitos y estereotipos contruidos respecto a las personas con discapacidad y su eficiencia e idoneidad para laborar, por ejemplo: que no pueden trabajar, que no son inteligentes, que son agresivas (Montero, 2003, p.16), que requieren de equipos especiales costosos, que no son lo suficientemente productivas, que se ausentan mucho del trabajo por enfermedad, que perjudican la imagen de la empresa (OIT, 1992), entre otros.

Pero ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad en Costa Rica?. Con el fin de comprender de mejor manera esa situación, es preciso caracterizar el contexto histórico y social en que se desenvuelven. Por esto, en el apartado siguiente se presentan dichos aspectos contextuales, enfatizando en aquellos de carácter histórico, tanto jurídicos como institucionales.

CAPÍTULO III

ASPECTOS CONTEXTUALES

3.1. Resumen.

El presente capítulo pretende ofrecer una visión del contexto en el que se va a desarrollar la investigación.

Concretamente, en un inicio se realizará un recorrido histórico donde se resaltarán los principales antecedentes institucionales y jurídicos en materia de discapacidad que se registraron en nuestro país antes de la presente investigación. Posteriormente, se describirán las características recientes de la población con discapacidad, dando énfasis a su situación laboral.

3.2. La Discapacidad en Costa Rica.

3.2.1. Antecedentes de Carácter Institucional.

Antes del año de 1940, existen muy pocos registros sobre las condiciones en que vivían las personas con discapacidad en Costa Rica.

Sin embargo, se sabe de la existencia de enfermedades altamente discapacitantes como la “Lepra y la Tuberculosis”, que en el siglo XIX y en los primeros años del XX afectaron a gran cantidad de habitantes de nuestro país.

En el caso de la “Lepra”, quienes eran afectados por esta enfermedad eran recluidos en un leprosario y el trato que se les brindaba era meramente asistencial “imperaba entonces el principio de segregación de las personas

leprosas, con gran prejuicio social, así como la institucionalización y la exigua prioridad del gobierno respecto a este problema. (Murillo, 1992, p.51).

Luego de la década de 1930, la Lepra disminuyó radicalmente en nuestro país y la atención médica de dicho mal pasó a ser ambulatoria y de consulta externa.

A diferencia de la Lepra, la Tuberculosis dejó de verse como un problema estrictamente médico y fue reconocida como un problema social, del cual el Estado debía hacerse responsable de atender. Esto derivó en la creación de varias instituciones, entre ellas el Hospital Raúl Blanco Cervantes en el año 1958 (Murillo, 1992, p.52).

Otras condiciones discapacitantes que tuvieron relevancia antes de 1940 fueron las enfermedades mentales. Durante el siglo XIX, las personas con este tipo de discapacidad eran consideradas “locas”, “dementes”, “alienadas” o “insanas” y el trato que se les brindaba era basado en la caridad, pues los tratamientos médicos para dicho tipo de enfermedades aún eran experimentales.

A finales de dicho siglo, se creó en Costa Rica el “Asilo Chapuí”, donde eran recluidas las personas con discapacidades de carácter mental y donde eran sometidas a tratamientos terapéuticos “primitivos” para controlar su conducta (Murillo, 1992, p.53).

Pero fue hasta la década de 1940, cuando los cambios sociales y económicos que experimentó el Estado costarricense, comenzaron a favorecer a la población con discapacidad de manera más directa:

Las fuerzas sociales emergentes de la guerra civil de 1948 además de mantener, profundizan las reformas sociales iniciadas en 1940, complementándolas con otras medidas de carácter económico, social y político. La rehabilitación se ve favorecida con la creación expresa de los primeros servicios en las áreas de educación especial en 1940, de rehabilitación física en 1954, y de rehabilitación profesional en 1960. (Murillo, 1992, p.56).

Con la transición del Estado liberal al Estado de bienestar, el gobierno costarricense comenzó a intervenir la economía y a redistribuir la riqueza en programas sociales que favorecieron a toda la población y especialmente a los más pobres y excluidos, entre ellos, las personas con discapacidad.

Por ejemplo, a comienzos de la década de 1940 se creó la Caja Costarricense de Seguro Social, institución encargada de velar por los temas relativos a la salud, como la enfermedad, la maternidad, la vejez y la discapacidad (conocida en ese entonces como invalidez).

Además, en el campo de la Educación Especial, en 1940 fue creada la Escuela de Enseñanza Especial Fernando Centeno Güell, que asumió el proceso educativo de los niños y niñas con retraso mental, ceguera, sordera y

dificultades en el lenguaje, quienes eran considerados socialmente como “anormales” o “deficientes” (Murillo, 1992, p.66).

Años más tarde, en 1954 debido a la epidemia de Poliomiélitis, que afectó a aproximadamente 50000 niños en nuestro país, de los cuales murieron 152 y quedaron más de 1000 con secuelas permanentes (Murillo, 1992, p.68), se tomó conciencia a nivel nacional de la importancia real de la discapacidad:

Con la epidemia de 1954, la discapacidad estuvo presente en la ciudad y en el campo, en hogares pobres y en ricos, como claro anuncio de la existencia de este problema y de la necesidad de generar acciones preventivas y de atención. (Murillo, 1992, p.71).

Fue así como surgió el primer servicio de rehabilitación física, conocido como la “Casa verde”, dirigido por el Doctor Humberto Araya Rojas y que fue transformado años después en el Patronato Nacional de Rehabilitación.

En 1957 fue creado el Patronato Nacional de Ciegos (PANACI), con la finalidad de brindar protección a todas las personas ciegas, así como coordinar las acciones de todos aquellos organismos o asociaciones que tengan relación con los problemas de las personas no videntes (Asamblea Legislativa, 1957).

Con el paso de los años, los servicios de educación especial comenzaron a desconcentrarse y se crearon escuelas de enseñanza especial en otras zonas del país, siendo las primeras las de San Carlos y Pérez Zeledón en 1965 (Murillo, 1992, p.98). Además, en 1968 el Ministerio de Educación Pública

(MEP) creó la Asesoría y supervisión de educación especial (Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2008, p.2).

En el campo laboral, el primer centro de rehabilitación profesional surgió en 1960, con el nombre de Instituto de orientación vocacional de rehabilitación. Dicho centro atendía a adolescentes y adultos con discapacidad y les apoyaba en su proceso de integración al mundo del trabajo (Murillo, 1992, p.77). Durante la década de 1970, dicha labor fue asumida por las Industrias de buena voluntad y el Instituto de Rehabilitación Profesional.

En ese mismo decenio, fue creado el Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), que llegó a convertirse en el principal centro para la rehabilitación física en Costa Rica y que fue considerado como uno de los mejores centros hospitalarios de su género en América Latina (Murillo, 1992, p.96).

En el campo de las discapacidades mentales y cognitivas, los años setenta también representaron una época de transición de los tratamientos “primitivos” a los fármacos, las terapias y otras intervenciones familiares y sociales, impulsados por nuevos psicólogos y psiquiatras con una perspectiva más social y una idea de rehabilitación comunitaria (Murillo, 1992, p.97). Dicho enfoque favoreció la incursión de otras disciplinas que complementaban la labor médica, como el Trabajo Social, la Sociología y la Educación, entre otras, sentando las bases de la interdisciplinariedad.

Asimismo, en 1974 se creó el nuevo Hospital Psiquiátrico, que llegó a sustituir al legendario Asilo Chapuú (Murillo, 1992, p.98).

Por otra parte, en 1971 y con el objetivo de contar con un organismo técnico y asesor en materia de discapacidad, fue creada la Comisión Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, que formaba parte del Ministerio de Salubridad Pública. Dicha Comisión estaba constituida por representantes del Ministerio de Salubridad Pública, del Ministerio de Educación Pública (MEP), de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del Instituto Nacional de Seguros (INS), de la Asociación Industrias de Buena Voluntad, del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), de la Universidad de Costa Rica (UCR), del Colegio de Trabajadores Sociales, de las asociaciones de padres de personas con discapacidad legalmente constituidas y de la empresa privada (Murillo, 1992, p.121).

Este organismo, evolucionó hasta convertirse en 1973 en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), que hoy en día es el ente rector en materia de discapacidad.

En los años ochenta, también aumentó la desconcentración de servicios de educación especial y rehabilitación, antes concentrados en la región central, desplazando esfuerzos y medios hacia las diferentes regiones, con el fin de ampliar la cobertura y atender las demandas y necesidades presentes en las propias comunidades. La expansión de las aulas diferenciadas (conocidas más

tarde como aulas integradas) en los centros de estudios regulares marcó el inicio del camino rumbo a la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo regular, al romper con el modelo segregador de las tradicionales escuelas de educación especial y brindar opciones menos restringidas y más inclusivas (Murillo, 1992, p.140-141).

Otro acontecimiento relevante en dicha época fue la creación del programa pre-vocacional: “esta disposición afirma el concepto de incorporación de las personas discapacitadas a la actividad productiva como meta de la rehabilitación integral y, además, facilita este proceso expansionista e integrador. (Ídem).

También en materia de rehabilitación profesional, comenzaron a crearse los primeros talleres protegidos en comunidades como Naranjo (1981) y Turrialba (1982), en pos de mejorar la integración socio-laboral de la población con discapacidad, bajo el concepto de “Rehabilitación basada en la comunidad” (Murillo, 1992, p.146).

En el año 2002, se le dió un nuevo impulso a la educación, al crearse el Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa (CENAREC), cuya finalidad es satisfacer los requerimientos de los profesores y de otros profesionales, padres, investigadores, estudiantes y miembros de la comunidad, potenciando la información, la asesoría, la capacitación, la investigación y otras acciones relacionadas, por medio de innovaciones que puedan repercutir en una mejor atención educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales (Decreto No. 30224-MEP, 2002).

Para ese mismo año, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), creó la Unidad de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, con el objetivo de formular política socio-laboral para la atención de personas con dicha condición, así como la formación y concientización continua de éstas y de los empleadores del país, respecto de los derechos y las obligaciones laborales que les asisten (Decreto No. 30391-MTSS, 2002).

Pero los avances en la inclusión social de las personas con discapacidad, han estado acompañados de leyes y políticas públicas que reconocen sus derechos. Seguidamente, un recuento de dichos instrumentos jurídicos.

3.2.2. Antecedentes de Carácter Jurídico.

La Constitución Política de Costa Rica (1949) es el principal instrumento jurídico que describe los derechos y deberes de las y los costarricenses. En su artículo 33, se establece que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana” (Asamblea Legislativa, 1949), lo que hace suponer que aquellas personas que presenten discapacidad también gozan de ese derecho y de las demás garantías individuales y sociales que en ella se establecen. Sin embargo, este reconocimiento no ha sido suficiente ya que se vuelve una “igualdad formal” (Jiménez, 2008, p.96).

Respecto al ámbito laboral, dicha Carta Magna señala en su artículo 56 que:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (Asamblea Legislativa, 1949).

Asimismo, establece en su artículo 57 que: Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. (Ídem).

De esta manera, al menos en la teoría, el Estado debe garantizar que todas las personas, incluidas aquellas que presenten discapacidad, tengan un trabajo elegido voluntariamente y por el cual reciban la remuneración económica adecuada.

Sin embargo, la Constitución Política fue promulgada en una época donde imperaba el enfoque biológico y médico de la discapacidad (descrito en el capítulo II), por lo que mantiene concepciones de lástima, asistencialismo y subvaloración hacia las personas con discapacidad.

Por ejemplo, el artículo 51 establece que el Estado otorgará una protección especial a la madre, el niño, el anciano y el “enfermo desvalido”, entendido este último como persona con discapacidad. Asimismo, el artículo 73 establece los

seguros sociales a favor de los trabajadores, para protegerlos ante los riesgos de: enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine; donde el concepto de “invalidez” refiere a la adquisición de una discapacidad que le impide o dificulta al trabajador realizar las labores que exige su puesto de trabajo. Este concepto, conlleva en su significado una diferenciación entre personas “válidas” e “inválidas”, es decir, aquellas que tienen algún valor o utilidad para la sociedad y aquellas que no lo tienen, enmarcada esa utilidad en las relaciones de producción del modelo capitalista, donde las personas “valen” en la medida en que participen de la creación de riqueza social (Finkelstein, citado por Abberley, 1998, p.87).

Respecto a la legislación creada o ratificada específicamente en materia de discapacidad, Costa Rica cuenta con ella desde la década de 1940. Sin embargo, fue a partir de la década de 1990, que dicha legislación se enmarca desde un enfoque social y de derechos humanos, enfatizando en las condiciones que el entorno social, cultural y económico debe reunir para garantizar los derechos de la población con discapacidad.

El primer antecedente, se ubica en 1944, cuando fue emitida la ley número 61, que se convirtió en la primera política pública en materia de educación especial en Costa Rica. La misma brindaba un mayor apoyo a la Escuela de enseñanza especial fundada por Fernando Centeno Güell y hacía por primera vez visibles socialmente las necesidades de las personas con discapacidad, al declarar de interés público la educación de los niños y niñas con discapacidad (Murillo, 1992, p.66).

Entre la década de 1950 y 1970, se promulgaron varias leyes y políticas nacionales, que dieron origen a instituciones como el Patronato Nacional de Rehabilitación, el Patronato Nacional de Ciegos o el CNREE, entre otras, mencionadas en el apartado anterior.

Pero a finales de la década de 1980, es que comienzan a ser notorias las leyes y acciones afirmativas que abogan por un cambio social, a favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Por ejemplo, en 1988, la Ley No. 7092, “Ley del impuesto sobre la renta”, estableció en su artículo 8 un incentivo fiscal para aquellos empleadores que contraten personas con discapacidad, de forma que puedan deducir del impuesto sobre la renta: los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, así como los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el Empleador (Asamblea Legislativa, 1988).

También en el ámbito laboral, en 1991 Costa Rica ratificó el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas” (Ley 7219), que velaba por el fortalecimiento de centros de rehabilitación profesional y por oportunidades de empleo para esa población. Dicho convenio define como “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado

y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (Asamblea Legislativa, 1991), lo que hoy se entiende como una persona con discapacidad.

En cuanto al acceso de las personas con discapacidad a la educación superior, la Universidad de Costa Rica estuvo a la cabeza, cuando en 1995 promulgó sus “Políticas en el campo de la discapacidad”.

Pero para que las personas con discapacidad puedan integrarse de mejor manera a la dinámica social, es necesario que puedan desenvolverse en un entorno accesible, es decir, que el espacio físico, los servicios, la información, la documentación y las actitudes se ajusten a las necesidades de todas las personas, incluyendo las que presentan discapacidad (Lépiz, s.f.).

Por ello y con una destacada labor de las propias personas con discapacidad, en 1996 se promulgó la “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, bajo el número de Ley 7600 (Asamblea Legislativa, 1996) y dos años más tarde su reglamento. Dicha ley reconoce los derechos de la población con discapacidad y busca su inclusión social en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto, en ámbitos como la educación, el trabajo, la salud, el acceso al espacio físico y a la información, entre otros.

Por ejemplo, dicha ley declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes (Artículo 1).

Además, establece que el Estado costarricense debe incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que presten; así como garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten (Artículo 2).

En materia educativa, establece que el Estado garantizará el acceso oportuno a la educación a las personas, independientemente de su discapacidad, desde la estimulación temprana hasta la educación superior, incluyendo tanto la educación pública como la privada en todas las modalidades del Sistema Educativo Nacional (Artículo 14).

Y en materia laboral – que es el eje fundamental de la presente investigación – establece 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 (Artículo 23) y señala como actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo (Artículo 24).

La Ley 7600 representó un enorme avance jurídico en discapacidad, al visibilizar y reconocer los derechos de las personas con discapacidad y al dejar

atrás conceptos como “inválido”, “minusválido” o “enfermo desvalido”, presentes en leyes anteriores.

Otro aspecto a resaltar de la Ley 7600, es que reconoce el establecimiento de organizaciones conformadas por las propias personas con discapacidad y las impulsa a ejercer su derecho a la autodeterminación, a participar en la toma de aquellas decisiones que las afecten directa o indirectamente (Artículo 12) y obliga a las instituciones del Estado a consultar a dichas organizaciones (Artículo 13).

Tres años más tarde, Costa Rica ratificó la “Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad” (Ley 7948), promulgada por la Organización de Estados Americanos (OEA). Dicho convenio establece que la discriminación contra las personas con discapacidad abarca toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (Asamblea Legislativa, 1999).

Desde el año 2000 se han promulgado 3 importantes leyes, se ratificó un tratado internacional y se emitieron varias políticas públicas en materia de discapacidad. Entre las políticas públicas destaca la Directriz Presidencial 27 del año 2000, la cual sintetizó los lineamientos de la Ley 7600 y los hizo

operativos como un plan válido por diez años, para las instituciones del Estado costarricense. Dicha política creó las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad (CIMAD) que velan por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en cada una de dichas instituciones.

Otra política pública fue el Decreto Ejecutivo No. 33135, promulgado en el 2007 por la Presidencia de la República y el MTSS, donde se estableció una cuota de empleos para personas con discapacidad en las instituciones que se rigen bajo el estatuto de la Dirección General de Servicio Civil, de la siguiente manera:

En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil. (Presidencia de la República y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2007).

Sin embargo, esta última política nunca fue ejecutada y fue necesario convertirla en ley de la República años más tarde.

A nivel internacional, Costa Rica ratificó en el 2008 la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” (Ley 8661), promulgada el 13 de

diciembre de 2006 por la Organización de Naciones Unidas (ONU), que es el primer tratado de derechos humanos del Siglo XXI. Dicho convenio llegó a complementar los lineamientos de la Ley de igualdad de oportunidades, en aspectos como educación, salud, trabajo y accesibilidad, entre otros. Pero también reconoce otros derechos que no fueron contemplados antes en la legislación costarricense, como el derecho a la libre expresión, a la vida independiente, a la participación política y a la sexualidad. Igualmente, incorpora el componente de género al reconocer la doble vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad. Y finalmente, le permite a la población con discapacidad exigir el cumplimiento de sus derechos ante la ONU.

En materia laboral, en el artículo 27 establece que el Estado debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, así como reconocer sus derechos laborales y sindicales, promover su contratación en los sectores público y privado (Asamblea Legislativa, 2008), entre otras disposiciones.

Sin embargo, como menciona Jiménez (2008, p.98):

El gran reto será la aplicación e interpretación de esta normativa ante los Tratados de Libre Comercio, cuando se den las contradicciones entre los derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y la libertad empresarial.

Un hecho que ha favorecido la visibilización social de las necesidades de las personas con discapacidad y que además ha introducido sus propuestas en el ámbito político, se dio en el 2004, con el surgimiento del Partido Accesibilidad Sin Exclusión (PASE), que bajo una perspectiva humanista busca defender los derechos de las personas con discapacidad, los adultos mayores y otros grupos sociales. Participó por primera vez en las elecciones nacionales del 2006, en las cuales, Oscar López Arias se convirtió en el primer diputado con discapacidad visual de Costa Rica. En los comicios del 2010, el PASE logró aumentar su representatividad en el Congreso, al pasar de uno a cuatro legisladores, uno de ellos con discapacidad física, José Joaquín Porras.

En el 2010, las luchas de este partido favorecieron la aprobación de tres nuevas leyes en materia de discapacidad.

Una de ellas es la Ley N° 8822 (Asamblea Legislativa, 2010a), que reformó el Código Municipal para crear las Comisiones Municipales sobre accesibilidad y discapacidad (COMAD), las cuales son nombradas por cada Consejo Municipal y cuya función es velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en cada cantón del país.

La segunda, es la Ley N° 8860 (Asamblea Legislativa, 2010b), “Ley de identificación de medicamentos para las personas ciegas”, la cual obliga a todas las farmacias, sean estas de la Caja Costarricense de Seguro Social o privadas, brindar a todas las personas con discapacidad visual parcial o total, la posibilidad de identificar los medicamentos prescritos, su dosificación e

instrucciones necesarias, por medio de los métodos o sistemas adecuados o técnicamente definidos.

Y en materia laboral, lograron la aprobación de la Ley N° 8862 (Asamblea Legislativa, 2010c), “Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público”, la cual va más allá del Decreto Presidencial 33135 y permite que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reserve cuando menos un porcentaje de un 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.

Sin embargo, algunos sectores señalan que la falta de requisitos impide a las personas con discapacidad aprovechar ese instrumento jurídico. Por ejemplo, la licenciada Olga Bermúdez Cornejo, coordinadora de la Comisión Institucional en materia de discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil, explicó que “en un concurso de 20.000 personas, si acaso llegan 25 con discapacidad. Además, nos topamos con el problema de que hay poca formación.” (La Nación, 2010).

Este compendio importante de legislación, ha sido posible, en gran medida, gracias a las luchas de las organizaciones de las propias personas con discapacidad, hecho que hace pertinente describir algunos antecedentes sobre dichas agrupaciones.

3.2.3. Organizaciones de personas con discapacidad.

Según Murillo (1992, p.102-103), en la década de 1970 surgieron en Costa Rica las primeras asociaciones de padres de niños con discapacidad, siendo pioneras la Asociación de padres de niños sordos de Costa Rica y la Asociación costarricense de padres de niños excepcionales, las cuales lucharon a favor del mejoramiento de los servicios que se le brindaban a los niños con sordera y con retardo mental, respectivamente.

A finales de la década de 1970 y al adentrarse la de 1980, surgieron las primeras asociaciones integradas por las propias personas con discapacidad, las cuales desde entonces han tenido un importante papel en la defensa de sus derechos y en la promoción del paradigma social de la discapacidad. Entre esas primeras agrupaciones estaban la Asociación Costarricense de Lisiados y la Federación Costarricense de Limitados Funcionales (CNREE, 2008, p.3).

Con el paso de los años, aumentó la cantidad de organizaciones de personas con discapacidad y sus luchas se fueron haciendo más visibles.

El papel que jugaron durante la redacción y promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, les garantizó el reconocimiento de su derecho a la autodeterminación y a participar en la toma de decisiones de aquellos asuntos que las afecten directa o indirectamente. Además, les permitió contar con participación dentro de la Junta Directiva de la institución pública rectora en discapacidad, en una proporción del 25%. Y les permitió crear su propio comité de información, con el fin de disponer de

recursos para reunir, reproducir, traducir y transmitir información ágil y oportuna sobre la discapacidad, para informar y asesorar a las instituciones, empresas y público en general sobre la eliminación de barreras, ayudas técnicas y servicios de apoyo (Asamblea Legislativa, 1996).

Sin embargo, el presupuesto de dicho comité es asignado por el CNREE, lo cual a generado posiciones encontradas entre las organizaciones civiles y dicha institución, Debido a que las organizaciones fiscalizan el cumplimiento de sus derechos por parte de las instituciones del Estado, entre ellas el mismo CNREE, pero a la vez, los recursos para su comité de información dependen de dicha institución.

Recientemente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa, 2008) reconoce el derecho de la población con discapacidad de constituir agrupaciones que las representen en el ámbito internacional, nacional, regional o local; y le dan la oportunidad a las personas con discapacidad de demandar al Estado costarricense ante la Organización de Naciones Unidas si incumple con sus derechos.

Respecto a la cantidad actual de organizaciones de personas con discapacidad, los datos del CNREE señalan que para el año 2005 existían en Costa Rica 106 organizaciones legalmente constituidas de personas con discapacidad, o conformadas por padres y familiares de las mismas, de manera que, si ha continuado su crecimiento, actualmente esa cifra podría ser mayor,

tomando en cuenta además que existen agrupaciones que no están formalmente constituidas.

Pero ¿Cuál es la situación de las personas con discapacidad en Costa Rica actualmente? ¿Cuántas son? ¿Dónde están? ¿En qué contexto se desenvuelven?

3.2.4. Caracterización de la población con discapacidad.

Según el censo de Población y Vivienda realizado en el año 2000, para inicios del Siglo XXI en Costa Rica vivían 203731 personas con discapacidad, lo que representaba el 5.35% de la población total (INEC, 2000). Sin embargo, encuestas de hogares de años anteriores indican cifras mayores, que se asemejan más a la tendencia mundial.

Según el censo, las discapacidades más frecuentes son las de tipo visual, físico y auditivo. Sin embargo, una de las limitaciones que presentan los resultados de dicho censo, es la gran cantidad de personas con discapacidad clasificadas en la categoría “Otros”, que equivale a un 27% y que imposibilita conocer cuáles son los tipos de discapacidad que se presentan en esa población (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006a, p.45).

La información más reciente que se tiene sobre la discapacidad se extrae del estudio “Derechos humanos de las personas con discapacidad en Costa Rica”

realizado por la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA) y el CNREE y data del año 2006.

Según los resultados de dicho estudio, el cantón con mayor incidencia de discapacidad era Turrubares, donde 91 personas por cada 1000 presentaban discapacidad. A este cantón le siguen Santa Cruz con 86 por cada 1000, Nicoya con 83 por cada 1000 y Osa con 76 por cada 1000 habitantes. Por su parte, los cantones con menor incidencia de discapacidad eran: Escazú con 39 por cada 1000 y Vásquez de Coronado y Belén, ambos con 40 por cada 1000 habitantes (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006a, p.49).

En el ámbito de la salud, la mayoría de los servicios especializados en rehabilitación se concentraban en la CCSS y el INS.

En el caso de la CCSS, dicha entidad contaba para el 2006 con 100 profesionales en esa área, 53 de ellos en el CENARE. Y en el caso del INS, la cifra era de 51 profesionales en todo el país (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006a, p.50).

Sin embargo, a pesar del mejoramiento de los servicios de rehabilitación y al aumento de profesionales especializados, la mayor parte de dichos servicios continúan concentrándose en la Gran Área Metropolitana, dificultando su acceso para quienes residen fuera de ella.

En el ámbito educativo, el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), son las entidades que lideran el proceso formativo de la población con discapacidad.

El MEP ofrece atención directa a aquellas personas con discapacidades más severas y servicios de apoyo fijo o itinerante a quienes presentan grados de discapacidad más leves, ya sea que se encuentren matriculadas en sistemas de educación regular o en la modalidad de Educación Especial. Para el 2005, el MEP contaba con 3364 docentes de Educación Especial y con una matrícula cercana a los 70000 estudiantes con algún tipo de discapacidad (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006a, p.54).

Sin embargo, son muy pocas las personas con discapacidad que logran acceder a la educación superior. Para el 2005, había 379 estudiantes con discapacidad matriculados en las 4 universidades públicas del país: 155 en la Universidad de Costa Rica, 95 en el Instituto Tecnológico Costarricense, 92 en la Universidad Estatal a Distancia y 37 en la Universidad Nacional (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006a, p.56).

Según información proporcionada por el Centro de Asesoría y Servicios para Estudiantes con Discapacidad (CASED) de la Universidad de Costa Rica, para el año 2010 la cifra de personas con algún tipo de discapacidad matriculados en las distintas sedes de dicho centro había aumentado y era cercana a los 300 estudiantes.

En el ámbito laboral, la población con discapacidad se encuentra fuertemente excluida. Para el año 2000 alrededor del 70% de dichas personas estaban desempleadas o inactivas (INEC, 2000).

Asimismo, el estudio de la Agencia de Cooperación Internacional de Japón y el CNREE (2006a) indica que el 30% de las personas con discapacidad trabajaba en el hogar y el 15% era rentista o pensionado. Sólo el 24% de las personas con discapacidad contaba con un trabajo directo, en su mayoría hombres. También señaló que las condiciones de empleo de estas personas variaban según su tipo y grado de discapacidad, viéndose más afectadas aquellas con retardo mental y parálisis cerebral o de extremidades. Otro dato preocupante que arrojó dicho estudio, es que el salario promedio de las personas con discapacidad estaba muy por debajo del que recibía el resto de la población (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006a, p.60).

Según el estudio “Las necesidades y oportunidades básicas de las personas con discapacidad en Costa Rica”, realizado también por la Agencia de Cooperación Internacional de Japón y el CNREE (2006b), la tasa de desocupación de las personas con discapacidad era 4 veces mayor que la del total nacional. Además, reveló que el 67% de las personas con discapacidad desocupadas tenían un año o más de estar buscando empleo y que consideraban que la principal causa de no encontrarlo era su discapacidad (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006b:17). Estos resultados se obtuvieron luego de encuestar a 850 personas con discapacidad de todo el país.

En dicho estudio, se decidió profundizar de forma cualitativa en la perspectiva comunitaria de las personas con discapacidad respecto a sus necesidades satisfechas e insatisfechas. En ese marco, la falta de fuentes de empleo fue identificada por un grupo de personas con discapacidad de 9 comunidades del país como su mayor necesidad:

La necesidad prioritaria actual es generar fuentes de empleo, ya que la carencia de trabajo, desmoraliza y genera pobreza. Quienes tienen trabajo, fundamentalmente se dedican a actividades propias (transporte de mercadería, arreo de ganado, algunos son dueños de pulperías etc.). La única comunidad que presenta un grado de avance en este tema es Sarchí, donde muchas personas han recibido capacitación para producir artesanías en cuero, madera y pintura” (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006b, p.162).

Otras necesidades inmediatas que reclamó la población con discapacidad de las 9 comunidades que abarcó el estudio son:

- Servicios de salud y rehabilitación más especializados y más cercanos a sus zonas de residencia.
- Medios para generar autonomía en las personas con discapacidad.
- Personal docente calificado para atender los procesos de aprendizaje de los niños y niñas con discapacidad en los centros educativos.
- Opciones de formación y capacitación, sobre todo en inglés y computación.
- Mayor apoyo estatal para generar o incrementar la capacidad de organización de las personas con discapacidad.

- Falta de sensibilización del resto de las personas sobre el respeto, el trato y la inclusión que debe brindársele a las personas con discapacidad.
- Mayor capacitación a las personas con discapacidad sobre cuáles son sus derechos y sobre los mecanismos para exigir su cumplimiento (Agencia de Cooperación Internacional de Japón y CNREE, 2006b, p.162-163).

3.2.5. Reflexiones sobre el contexto.

Luego de este recorrido histórico por los hechos institucionales y jurídicos que Costa Rica ha realizado en materia de discapacidad, puede notarse que se han creado gran cantidad de instituciones y servicios en materia de discapacidad. Asimismo, se han promulgado leyes, políticas públicas y se ratificaron convenios internacionales que reconocen los derechos de dichas personas y que establecen medidas para crear un entorno accesible.

Y también, destaca el surgimiento de agrupaciones de personas con discapacidad, o de familiares de las mismas, así como agrupaciones a nivel político que visibilizan las necesidades y propuestas de dicha población.

Pero al contrastar dichos eventos históricos con las características que presenta la población con discapacidad del país en años recientes, es inevitable preguntarse ¿Por qué la población con discapacidad todavía no disfruta plenamente de sus derechos? ¿Por qué los planteamientos de las leyes antes mencionadas no se llevan a la práctica en la cotidianidad?

Y centrando la discusión en el tema de la presente investigación, ¿Por qué las personas con discapacidad de nuestro país no logran acceder adecuadamente a fuentes de empleo, incluso cuando han logrado formarse en la educación superior?

Es allí donde puede evidenciarse que la discapacidad es un fenómeno social, pues trasciende lo médico, lo jurídico y conlleva implicaciones individuales, sociales, culturales y económicas.

Las percepciones sociales que las personas tengan de la discapacidad y de quienes la presentan, como los prejuicios, los mitos o las representaciones estereotipadas, afectan directamente las actitudes que desarrollen ante la discapacidad y por ende, ante quienes la presentan.

De allí que, más allá de seguir creando instituciones o promulgar más leyes, es necesario analizar las representaciones sociales en torno a la discapacidad, los procesos de estigmatización social, los factores que mantienen y refuerzan la exclusión social de las personas con discapacidad y trabajar en la implementación de los principios del paradigma social y de derechos humanos en el imaginario colectivo, para transformar las percepciones y las actitudes ante la discapacidad.

En esa línea, la Sociología debe jugar un papel fundamental, para contribuir a sentar las bases del cambio, hacia una sociedad inclusiva. Si no se logran eliminar las barreras actitudinales, la legislación, los proyectos e iniciativas que

busquen mejorar la situación de las personas con discapacidad, serán únicamente letra muerta.

Por eso, el siguiente paso en la presente investigación es profundizar en las barreras que enfrenta un grupo de profesionales con discapacidad en su búsqueda de empleo, para conocer el papel que juegan las instituciones del Estado, la legislación vinculante, el entorno físico y en especial, las actitudes sociales ante la discapacidad, dentro de dicho proceso.

Se analizarán además, las consecuencias de dichas barreras en el cumplimiento de dos principios fundamentales del paradigma social y de derechos humanos de la discapacidad, a saber: la autonomía y la participación social, los cuales, son factores que influyen en la inclusión o exclusión social de dichas personas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS

DE RESULTADOS

4.1. Resumen.

En el presente apartado, se expondrán los resultados del análisis de las experiencias vividas por ocho profesionales con discapacidad física y visual, procedentes del Área Metropolitana, durante su búsqueda de empleo.

Para tal efecto, el procedimiento de exposición consiste en dar a conocer la información suministrada por las y los participantes del estudio, organizada en tres ámbitos: perfil sociodemográfico, situación laboral y condición de inclusión o exclusión social, los cuales están en estrecha relación entre sí.

En primera instancia, se describirán los perfiles sociodemográficos de las y los participantes, cuyos nombres serán omitidos para garantizar la confidencialidad de sus respuestas. Esta categoría contempló aspectos como: sexo, edad, estado civil, nivel educativo e ingresos económicos.

En segundo lugar, se analizará la situación laboral de las y los participantes, profundizando en las barreras que les han dificultado obtener empleo. Concretamente, se detallarán las barreras al espacio físico, barreras de acceso a la información y barreras de índole actitudinal, entre otras.

Y finalmente, se analizará la condición de inclusión o exclusión social que enfrentan estas personas, poniendo particular interés en su nivel de autonomía, en el empoderamiento para defender sus derechos y en sus oportunidades

para participar en actividades propias de la dinámica social, como la educación, la salud, la recreación; así como el acceso a otros bienes y servicios.

El análisis se llevó a cabo, comparando la información recopilada con las fuentes teóricas pertinentes.

4.2. Perfil sociodemográfico de los participantes.

Debido al carácter cualitativo de la presente investigación, se consideró importante caracterizar de forma breve a aquellas personas que participaron como sujetas de la misma. Por este motivo, en este apartado se presentan características sociodemográficas básicas de ellas.

Cabe resaltar que, con la finalidad de mantener la confidencialidad de sus respuestas, sus nombres fueron omitidos y en su lugar, se le asignó un seudónimo a cada participante.

Durante el trabajo de campo, fueron entrevistadas cuatro personas con discapacidad física y cuatro con discapacidad visual. En ambos grupos se mantuvo paridad de género, es decir, dos hombres y dos mujeres en cada grupo.

Las edades de las personas entrevistadas oscilaron entre los 25 y los 42 años.

4.2.1. Profesionales con discapacidad física.

Ana es una mujer de 33 años, soltera, que presenta una discapacidad física, producto de una Parálisis Cerebral Infantil (PCI) que experimentó al nacer, la cual le generó también dificultades en el habla y ella se desplaza con apoyo de una silla de ruedas. Vive con su padre y sus hermanos. Es graduada de la carrera de Bachillerato en Inglés, de la Universidad de Costa Rica.

José es un hombre de 32 años, soltero, quien presenta limitaciones en su movilidad, ocasionadas por una Paraplejia. Adquirió esa condición luego de ser víctima de un asalto donde recibió varios impactos de bala en su columna vertebral. También se desplaza con apoyo de una silla de ruedas. Vive con sus hermanos. Él es bachiller en Ciencias del Deporte y la Recreación, graduado de la UCR, con una Maestría en Recreación obtenida en ese mismo centro de estudios.

Edith es una mujer de 32 años, casada y tiene una hija pequeña. Ella adquirió dificultades para caminar producto de la amputación de su pierna izquierda, luego de un accidente de tránsito. Utiliza una silla de ruedas como apoyo. Vive con su esposo y su hija. Es licenciada en Derecho, graduada también de la UCR.

Por último, **Pedro** es un hombre de 42 años, soltero, quien presenta limitaciones para caminar y parálisis en varias áreas de su cuerpo, producto de un accidente de tránsito. Vive solo y se desplaza con apoyo de un bastón.

Estudió la carrera de Matemáticas en la UCR e Ingeniería en Sistemas en la Universidad Latina.

Un aspecto importante de señalar, es que solamente Ana enfrenta la discapacidad desde su nacimiento, mientras que Edith, José y Pedro la adquirieron en el transcurso de su vida.

La relevancia de esta distinción radica en que, la vivencia de la discapacidad no es la misma, si se vive con ella desde el nacimiento, o si se adquiere a lo largo de la vida, como se va a profundizar más adelante en este capítulo.

4.2.2. Profesionales con discapacidad visual.

Carlos es un hombre de 28 años, soltero, quien presenta ceguera. Utiliza un perro guía como ayuda técnica para guiarse en el entorno. Vive en Heredia. Es Bachiller en Orientación, graduado de la Universidad Nacional.

María es una mujer de 25 años, casada, quien presenta baja visión, producto de Retinosis Pigmentaria. Como su visión es reducida, requiere de un bastón blanco para guiarse al caminar, sobre todo en la noche. También requiere de buena iluminación, letra ampliada y otras ayudas técnicas, como lupa o software lector de pantalla para su computadora. Vive con su esposo. Ella es licenciada en Trabajo Social, graduada de la UCR.

Fabio es un hombre de 32 años, soltero, quien presenta también baja visión, producto de Retinosis Pigmentaria. Al igual que María, su visión es reducida;

sin embargo, el remanente visual de Fabio es mucho menor. De allí que él requiere del bastón blanco permanentemente y de herramientas tecnológicas como software lector de pantalla para su computadora, textos en audio o en sistema Braille, entre otros apoyos. Vive con sus padres y hermano. Se ha graduado como Bachiller en Enseñanza de la Filosofía, Bachiller en Filosofía y Bachiller en Educación Especial, en todos los casos de la Universidad Nacional.

Y finalmente, **Gina** es una mujer de 28 años, soltera y tiene una hija de pocos meses de nacida. Ella presenta ceguera. Requiere del apoyo de una perra guía para movilizarse por el entorno, así como de software lector de pantalla, sistema Braille o información En formatos audibles. Vive con su hija. Es profesional en Terapia Física, el grado de bachiller lo obtuvo en la UCR y el de licenciatura en la Universidad Santa Paula.

En todos los casos, las personas entrevistadas nacieron con limitaciones en su visión.

4.2.3. Financiamiento de estudios universitarios.

Como afirma Samaniego (2006, p.181), en América Latina, pobreza y discapacidad son realidades que mutuamente se retroalimentan. Esto no quiere decir que todas las personas con discapacidad sean pobres, sino que la discapacidad suele estar asociada a limitaciones económicas, debido a las dificultades de estas personas para emplearse y generar ingresos, así como a

los gastos adicionales relacionados con sus limitaciones físicas, mentales o sensoriales en los que deben incurrir.

Por esta razón, para el presente estudio resultó importante conocer las maneras en que costearon su educación universitaria quienes participaron como sujetos del mismo, pues los costos por concepto de matrícula y cursos universitarios son elevados, más aún en las universidades privadas.

En este particular, los ocho participantes entrevistados estudiaron con el apoyo de una beca. De ellos, seis disfrutaron de beca completa y dos recibieron beca parcial.

Es importante destacar, que los ocho participantes cursaron sus estudios superiores en universidades públicas, como la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. Dos de los participantes estudiaron posteriormente en centros universitarios privados, como la Universidad Santa Paula y la Universidad Latina.

La preferencia de los participantes por las universidades públicas, se debe a que ofrecen múltiples facilidades a estudiantes de escasos recursos, como programas de becas, subsidios económicos y residencias estudiantiles, entre otros. Asimismo, las universidades públicas cuentan con oficinas especializadas para atender las necesidades de estudiantes con discapacidad, como el Centro de Asesoría y Servicios para Estudiantes con Discapacidad

(CASED) de la Universidad de Costa Rica (UCR) y el proyecto Educación de calidad para todas y todos, de la Universidad Nacional (UNA).

Quienes cursaron carreras tanto en universidades públicas como privadas, como es el caso de Gina y Pedro, manifestaron que sólo en las universidades públicas recibieron beca.

4.2.4. Fuentes de ingresos económicos.

El círculo de pobreza del que son víctimas muchas personas con discapacidad, limita sus posibilidades de obtener ingresos económicos, los cuales son necesarios para desenvolverse en la dinámica de un contexto social que se rige por los principios del modo de producción capitalista a gran escala y por las leyes de la oferta y la demanda.

En ese marco, los ingresos económicos pueden ser un medio que favorezca la autonomía y la participación social de las personas; de allí parte la necesidad de conocer si las personas entrevistadas poseen o no fuentes de ingresos económicos.

Al cuestionárseles si tenían alguna fuente de ingresos económicos, la totalidad de participantes respondió que sí.

Sin embargo, sus ingresos son muy desiguales, pese a que todos son profesionales. Por ejemplo, tres participantes reciben menos de doscientos mil colones al mes; tres reciben entre trescientos mil y cuatrocientos mil colones al

mes, uno recibe entre cuatrocientos mil y quinientos mil y sólo uno recibe más de seiscientos mil colones.

La tabla 3 muestra con más detalle la distribución de ingresos económicos mensuales de los y las participantes de la presente investigación:

Tabla 3: Distribución de ingresos económicos de los participantes.

Nombre	Ingresos mensuales aprox.
Ana	Entre ¢300000 y ¢400000
Carlos	Menos de ¢200000
Edith	Más de ¢600000
Fabio	Menos de ¢200000
Gina	Menos de ¢200000
José	Entre ¢300000 y ¢400000
María	Entre ¢300000 y ¢400000
Pedro	Entre ¢400000 y ¢500000

Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto a considerar es que, el hecho de poseer una fuente propia de ingresos, no garantiza una total independencia económica, pues la mitad de los participantes manifestaron que reciben apoyo económico de familiares, ya que

sus ingresos no son suficientes. Precisamente, ese fue el caso de los participantes que cuentan con menos ingresos.

El hecho de que seis de las ocho personas entrevistadas reciban menos de cuatrocientos mil colones al mes, pese a ser profesionales, es un factor que dificulta su autonomía y limita su participación social, como se profundizará más adelante. Sin embargo, las situaciones más complejas son las de Gina y Fabio, pues pese a que ella tiene una licenciatura universitaria y él es bachiller en tres carreras, ambos reciben menos de doscientos mil colones al mes, lo que les impide salir del ciclo de pobreza y discapacidad que Samaniego (2006) menciona.

La condición de exclusión social de Gina es mayor, si se toma en cuenta que es madre soltera y que es usuaria de perro guía, por lo cual, debe procurar no sólo su sustento diario, sino también el de su hija, así como la manutención de su animal de asistencia.

En el caso de José, sus ingresos oscilan entre trescientos mil y cuatrocientos mil colones, pese a que posee un postgrado, pues la universidad no ha recalificado su plaza y lleva más de siete años trabajando como interino.

4.3. Situación Laboral.

En este particular, se profundizó en la situación laboral de las y los participantes. Se les consultó si tenían empleo o no, así como las barreras que habían tenido que superar para conseguirlo.

4.3.1. “La necesidad era encontrar algo.”

Como señalan Pac y Navarrete (2001), el trabajo remunerado es el más valorado en el contexto económico capitalista y de él suele depender el nivel de vida de las personas y sus familias, convirtiéndose en la principal vía de integración social.

De allí que fue importante para este estudio conocer la situación laboral de las y los participantes: si han trabajado o no, si están laborando actualmente, si su empleo está relacionado con su profesión o no, entre otras particularidades.

De los ocho sujetos entrevistados, siete manifestaron estar laborando al momento de ser consultados, así como haber tenido experiencias laborales anteriores.

Únicamente Carlos dijo no estar trabajando ni haberlo hecho previamente, pues a penas acababa de titularse y los ingresos que recibe provienen de su beca universitaria y de una pensión del régimen no contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Los empleos en que se desempeñan son muy variados, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4: Empleos de las personas entrevistadas

Ana	Agente de call center en inglés
Edith	Asesora de partido político en Asamblea Legislativa
Fabio	Profesor de Filosofía en un colegio
Gina	Asistente de oficina en una institución educativa
José	Profesor de la carrera de Educación Física en una universidad estatal
María	Trabajadora Social en un hogar para adultos mayores
Pedro	Consultor en Informática

La situación de Gina es particular, quien pese a contar con un grado académico de licenciatura en Terapia Física, labora como asistente de oficina, pues no ha logrado conseguir un empleo acorde con su profesión.

Ella comentó que:

...la necesidad era encontrar algo, entonces yo dije que por el momento iba a aceptar ese puesto para tener un trabajo y poder buscar otro. Sin embargo, ya tengo 2 años y me he tenido que mantener ahí porque no he encontrado trabajo en mi profesión. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Pero no fue fácil para estos profesionales obtener un empleo, la mayoría tardaron muchos meses e incluso años para poder emplearse, después de titularse.

Los casos más difíciles son los de Ana y Edith, quienes tardaron siete y cinco años respectivamente. Para sostenerse, ambas laboraron en trabajos informales mientras conseguían empleo.

Sobre este punto, Ana señaló:

Pasé buscando un trabajo formal como siete años. Yo he sido tutora de estudiantes con discapacidad, he enseñado inglés, he traducido... tengo como diez años de traducir. Casi todos los trabajos que he tenido han sido en mi casa, porque obviamente me cuesta... pues...mucho llegar a los lugares y para mi es más fácil trabajar en mi casa. Ahora tengo este trabajo que tengo, porque me queda a quince minutos de mi casa y no tengo grandes complicaciones para venir. (Entrevista personal, 17/03/2011).

Por su parte, Edith indicó lo siguiente:

En el 2005 no tenía empleo formal, trabajé haciendo algunos talleres como facilitadora para algunas organizaciones o fundaciones. Y en eso fue en lo que pude laborar, verdad, porque tenía mi título de bachillerato pero nunca apareció ninguna opción formal de empleo. Trabajé como asesora, consultora o facilitadora, pero digamos que desde lo independiente. No con ningún patrono, si no como ocasional, dependiendo de lo que saliera en ese sentido. (...)Y entonces, desde mayo del año pasado [2010] ingresé a la Asamblea Legislativa y es el trabajo que tengo actualmente. Antes de eso, nunca había cotizado para la Caja, nunca había tenido empleo formal. (Entrevista personal, 28/04/2011).

El extenso periodo que muchos de los sujetos entrevistados pasaron sin obtener empleo, no fue debido a que su discapacidad les impidiera laborar, sino producto de diversas barreras en el entorno a las cuales debieron hacerles frente.

En capítulos anteriores se mencionó que las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad para encontrar empleo son:

- Su bajo nivel de escolaridad (Samaniego, 2006).
- Las actitudes negativas y discriminatorias.
- La infraestructura y el transporte inaccesibles.
- La carencia de leyes y políticas que les brinden apoyo (OIT, 2003).

Si se dejan por fuera las barreras ligadas al nivel educativo, pues todas las personas entrevistadas cuentan con estudios superiores, es importante analizar la influencia de las demás barreras mencionadas en la inclusión laboral de quienes sirvieron como sujetos de este estudio.

Al cuestionarles si enfrentaron barreras para encontrar empleo, las siete personas que están laborando dijeron haber enfrentado barreras en su incorporación al trabajo. Sin embargo, esas barreras son distintas según su tipo de discapacidad.

4.3.2. “La infraestructura ha sido de los mayores obstáculos que he tenido.”

En el caso de las personas con dificultades motoras, las barreras de acceso al espacio físico son uno de los principales limitantes para su incorporación al trabajo. Las edificaciones sin rampas ni ascensores, así como medios de transporte inaccesibles, se convierten en elementos restrictivos de la participación social y laboral de estas personas.

Ana señaló:

El problema más grave que yo creo que tenemos las personas que tenemos discapacidad física, no es el hecho de encontrar el trabajo, sino es cómo vamos a llegar a trabajar. El hecho de que los buses accesibles sean una porquería y una farsa hace que la vida sea muy difícil. (Entrevista personal, 17/03/2011).

Asimismo, Edith comentó:

Yo a veces llenaba concursos para asistente y demás, pero los sitios no eran accesibles en muchos de los casos. Incluso, tuve un trabajo como de dos meses, en un bufete de una muchacha pero era totalmente inaccesible, al punto de que me caí dos veces en el lugar y se me hizo imposible trabajar. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Por su parte, José dijo:

... no habían baños adecuados, ahora se hizo un baño en Educación Física y aquí se hizo otro, pero no habían baños accesibles, la oficina tampoco era accesible, habían pocas rampas y más que todo habían gradas, entonces, se ha ido adecuando el lugar poco a poco pero la infraestructura ha sido de los mayores obstáculos que he tenido. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Y finalmente, Pedro mencionó:

... cuando al fin logré el primer trabajo que había sido en la UIA, los inspectores de trabajo llegaron a la universidad y al ver mi discapacidad le exigieron a la universidad que prácticamente despedazara todo el primer piso para que me lo adaptaran. Entonces, la universidad lo que hizo fue despedirme en el segundo cuatrimestre. (Entrevista personal, 15/05/2011).

Los testimonios de las personas entrevistadas denotan que el Estado costarricense no ha logrado suprimir las barreras de acceso al espacio físico, pese a que la legislación establece que tiene la responsabilidad de garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten. Asimismo, las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública, deben efectuarse conforme a las especificaciones técnicas reglamentarias de los organismos públicos y privados encargados de la materia (Asamblea Legislativa, 1996).

Además, debe adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales (Asamblea Legislativa, 2008).

Mientras no se supriman las barreras al espacio físico, las personas con discapacidad física ven restringido su derecho a la libertad de tránsito y son segregadas, al limitar su espacio de acción al ámbito privado (Jiménez, 2008, p.86).

4.3.3. “Si no es porque otra persona te lo dice no te das cuenta.”

En el caso de las personas con dificultades visuales, las barreras de acceso a la información fueron más significativas, pese a que la legislación costarricense señala que las instituciones públicas y privadas deben garantizar que la información dirigida al público sea accesible a todas las personas, según sus necesidades particulares (Asamblea Legislativa, 1996).

La rotulación, los medios de comunicación y la información sobre ofertas laborales se vuelven poco accesibles para estas personas, al no encontrarse en formatos adecuados a sus necesidades.

Al respecto, Fabio indicó:

... las de acceso a la información porque a veces ponen las ofertas de empleo en Internet en páginas web poco accesibles, entonces uno no puede accederlas a la misma velocidad que una persona vidente. O digamos... ofertas que salen en los periódicos o que las pegan en las paredes. (Entrevista personal, 18/03/2011).

Además, Gina manifestó que:

...si sale algo por algún medio informativo escrito, como el periódico o alguna rotulación, pues obviamente yo no tengo acceso a eso porque no me doy cuenta de que eso está saliendo y si no es porque otra persona te lo dice no te das cuenta. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Y María resaltó:

En el acceso a la información, para los puestos, ponen algo pegado en la pared y uno no se da cuenta, yo en particular no me daba cuenta, me daba cuenta por compañeros o porque me llegaban correos electrónicos, pero por anuncios en el periódico o cuestiones de esas no, porque generalmente las ponen con letras muy chiquititas y entonces no podía leerlos. (Entrevista personal, 23/03/2011).

Las barreras que dificultan o impiden el acceso de las personas con discapacidad al espacio físico y a la información son el reflejo de un entorno construido para llenar los intereses de las personas sin discapacidad (Ferreira, 2008), que ha fracasado en suprimir las barreras y las restricciones sociales que incapacitan (Oliver, 1998).

Sin embargo, existe otro tipo de barreras que se vuelven aún más difíciles de superar para las personas con discapacidad, son aquellas de carácter actitudinal.

4.3.4. “La gente no cree, por lo general, en una persona con discapacidad.”

Pese a que las barreras al espacio físico y a la información afectan distinto a las personas, según sea su discapacidad; todas las personas entrevistadas tienen en común el hecho de haber afrontado barreras actitudinales.

La discriminación, la estigmatización, la construcción de mitos, prejuicios e ideas equivocadas sobre la idoneidad y eficiencia para laborar de quienes presentan discapacidad, son el pan de cada día para las personas entrevistadas.

Por ejemplo, Edith relató:

Yo creo que siempre hay temores de la gente y a mi me pasó, como estuve tanto tiempo buscando empleo, hice trabajo voluntario para algunas organizaciones y muchas veces yo me topé con varia gente que tenía resistencia, si habíamos dos abogados o dos asesores jurídicos, le pasaban toda la gente al otro, como si el tener discapacidad afectara mi capacidad para apoyar a los usuarios de la organización. Siempre ese temor, temor que no saben manejar, que les implique un riesgo o un costo, o inclusive yo alguna vez sentí... alguien me dijo: es que ustedes

demandan muy fácil después si las cosas no se dan. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Además, Gina comentó:

... la gente no tiene conciencia o no sabe que podés desempeñarte perfectamente como profesional. Que de igual manera yo llevé mis cursos e hice mis prácticas universitarias igual que las demás personas, igual me calificaban como a todos los demás y si todas las pasé fue porque pude desempeñarme profesionalmente en ese momento, verdad. (...) Incluso, si lo vemos desde cualquier otro puesto que no sea el de mi profesión, la excusa que te dan (porque para mi hasta cierto punto es una excusa) es que estás sobrecalificada si buscás un puesto que no sea el de tu profesión. Y si buscás un puesto que es el de tu profesión, también tenés barreras porque la gente no cree, por lo general, en una persona con discapacidad que sea profesional” (Entrevista personal, 08/04/2011).

Inclusive, Fabio y María manifestaron haber sido discriminados en el proceso de reclutamiento y selección.

Fabio relató que:

... una experiencia anterior que inclusive me llevó a las puertas de un recurso de amparo fue el año pasado [2010], cuando el INEC estaba reclutando estudiantes de universidades para un proyecto para hacer un censo en las comunidades alejadas y justamente, que fueran los estudiantes quienes llevaran las encuestas verdad. Fuimos una compañera

con discapacidad física y yo, metimos los papeles y salimos con un porcentaje bien alto porque reuníamos los requisitos y simple y sencillamente por la discapacidad no quisieron darnos el trabajo. (...) Tenían un montón de temores, para al final llegar a decir: es que usted y la compañera están sobre calificados, un término muy norteamericano para decir que el empleo no se va a dar.” (Entrevista personal, 18/03/2011).

Por su parte, María narró que:

... para ellos era como muy difícil entender que una persona que tuviera baja visión, o en este caso que tuviera bastón blanco, pudiera desempeñarse en lo que ella estudió. Entonces, te lo voy a decir así, en una ocasión fui, me entrevistaron, pasé varias entrevistas, sin embargo, este... pasé todo el proceso, a lo último me dijeron que no me habían escogido a mí, porque en realidad no se le iban a hacer las adaptaciones al puesto, porque yo era persona con discapacidad visual, entonces se le había otorgado a otra persona. Sin embargo, obviamente eso se me dijo por teléfono, pero yo no tengo pruebas, pero bueno... yo se que lo hubo, una discriminación, sin embargo no tenía como fundamentarlo porque cuando yo iba a poner la denuncia no iba a haber quien me lo respaldara. (Entrevista personal, 23/03/2011).

La falta de sanciones fuertes y las dificultades para probar los actos de discriminación, también son factores que pueden incidir en que estas situaciones continúen ocurriendo. La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa, 1996), establece una multa de a penas la mitad de un salario mínimo para quienes discriminen a

personas con discapacidad. Asimismo, pese a que dicha ley establece que, de existir irregularidades en los procesos de reclutamiento y selección en las instituciones del Estado, que perjudiquen a personas con discapacidad, será anulable todo nombramiento, suspensión o traslado; es muy difícil comprobar que existieron esas irregularidades, como lo relató María.

Las actitudes negativas que las personas entrevistadas manifiestan haber recibido, denotan que la discapacidad aún se sigue viendo como una condición no deseada socialmente (Pantano, 1987, p.31), cargada de prejuicios ligados con el “mito de la perfección corporal”, los cuales están implícitos en las representaciones culturales, en el lenguaje y en la socialización (Barnes, 1998, p.64) y que funcionan como un “estigma” (Goffman, 1970) que hace ver como “desacreditadas” a quienes presentan discapacidad, por poseer diferencias notorias a simple vista.

Como ejemplos de la estigmatización se pueden citar los testimonios de Ana, María y Pedro, donde demuestran que para muchos empleadores tiene mayor importancia el bastón o la silla de ruedas, antes que las capacidades y aptitudes que la persona tenga.

Ana mencionó que:

... la gente es muy estúpida. Por que creen que por tener discapacidad usted no puede trabajar y la mayoría de los empleadores creen que por el hecho de que usted esté en silla de ruedas le va a crear una molestia en el trabajo. (Entrevista personal, 17/03/2011).

María comentó:

Creo que una de las barreras más importantes era que cuando uno iba a la primera entrevista, ellos veían de antemano el bastón blanco y después te veían a vos, como persona y como profesional. (Entrevista personal, 23/03/2011).

Y finalmente, Pedro relató que:

... llenaba ofertas de servicios en muchos lugares y de manera virtual, pero cuando me presentaba y ya me veían con el bastón y las dificultades que tengo para caminar y la parálisis en la parte derecha, entonces no importaba con cuantos honores me hubiera graduado, sino que lo primero que veían era el bastón. Y aunque pasaba un proceso de precalificación, ya después al verme me hacían a un lado. (Entrevista personal, 15/05/2011).

Un aspecto interesante que se debe analizar cuidadosamente, es que, cuando se les preguntó si la discapacidad era una barrera para obtener empleo, todas las personas entrevistadas respondieron que sí. Sin embargo, sus respuestas dejan entrever que ellas mismas no conciben su discapacidad como una barrera, sino que la barrera se origina por causa de las actitudes que las demás personas tienen en torno a la discapacidad. Esta situación reafirma que las barreras actitudinales son las que dificultan más la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por ejemplo, Edith señaló que:

...la actitud de los demás, porque hay prejuicios, adquiridos que no tienen nada que ver con la gente con discapacidad, hay preconcepciones, hay vicios en las concepciones de la gente sobre las personas con discapacidad. Mucha gente cree que todas las personas con discapacidad tienen las mismas limitaciones, independientemente de cuál sea su discapacidad y creen que uno sólo puede hacer trabajos técnicos, o contestar el teléfono y no reconocen el nivel profesional de la gente. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Asimismo, Gina indicó:

O sea, yo sé perfectamente que llega una persona con los mismos títulos que yo a solicitar trabajo a una empresa y luego yo, es muy probable que escojan a la que no tiene discapacidad, porque en torno a esa persona no hay esa incertidumbre de cómo vas a hacer con tu perro guía, de cómo vas a ser vos como profesional atendiendo a las personas, etc. Entonces, por lo general la gente lo que decide es escoger a quien no tiene discapacidad y a la hora de competir, si representa una dificultad o una limitante. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Las actitudes negativas hacia la discapacidad y por ende, hacia quienes presentan dicha condición, están ligadas a la prevalencia de concepciones e ideas propias de paradigmas anteriores de la discapacidad, donde otros construyen la identidad de estas personas desde términos médicos (Barton, 1998), como lo señaló Pedro:

Definitivamente y mucho más en un país en donde la cultura hacia las personas con discapacidad y los paradigmas aún siguen siendo muy asistencialistas y muy rehabilitadores y a nosotros nos ven como personas enfermas y no como personas. (Entrevista personal, 15/05/2011).

Reviste un interés particular la situación de José, pues él adquirió su discapacidad de manera repentina cuando ya estaba laborando. Esto le llevó a experimentar situaciones de estigmatización, discriminación y exclusión a las que no estaba acostumbrado. Él recordó:

Antes de eso, en qué trabajaba, bueno, he trabajado mucho en la parte deportiva, todo lo que es el deporte de aventura, como buceo, surfing, kayak, escalada, la parte de campamentos, soy entrenador personal de gimnasio y todo lo que es natación, basket, fútbol, fui profesor de colegio” (Entrevista personal, 08/04/2011).

Sin embargo, por desempeñarse en el campo del deporte y la recreación, donde es casi un requisito calzar dentro del ideal social de “normalidad”, reservado para personas “saludables”, el carecer de movilidad en sus piernas lo hizo acreedor de un estigma, de la noche a la mañana, donde sus compañeros de trabajo le desacreditaban y minimizaban sus capacidades como docente. La discriminación se evidenció cuando él pretendía regresar a su trabajo y sus jefes y compañeros intentaban decidir por él, limitando su autonomía, como si quienes no experimentan discapacidad tuvieran el derecho de expropiar de la toma de decisiones a quienes no están dentro de ese ideal

de “normalidad” (Míguez, 2004). Incluso, narró como sus compañeros pretendían que se pensionara:

Yo creo que muchas personas pensaron que no tenía las posibilidades o las facultades de seguir dando clases. (...) Cuando se dio el accidente, muchos profesores de la escuela, primero pensaron que yo no quería seguir trabajando y pensaron que yo no tenía las posibilidades de seguir dando educación física. Se hizo toda una asamblea con respecto a mi caso y el director encargado de la escuela en ese momento dijo: primero hablémosle a José si está interesado en seguir y segundo, veamos cuáles son las facultades o las posibilidades de José de dar clases. Entonces, así se hizo. Me preguntaron si quería seguir, porque después de que tuve el accidente, querían pensionarme y yo les dije que quería seguir y ellos estaban preocupados de que qué podía enseñar, verdad. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Pero para la presente investigación era importante también conocer si las personas entrevistadas continuaban experimentando barreras cuando se integraron a sus respectivos trabajos. Era relevante indagar sobre su relación con jefaturas y compañeros, los tipos de barreras que enfrentaban y si tenían acceso a las ayudas técnicas que requerían para desempeñar adecuadamente sus labores.

Sobre este particular, todos los participantes que se encontraban laborando comentaron que mantienen buenas relaciones con sus jefaturas y con sus

compañeros de trabajo. Además, mencionaron que cuentan con las ayudas técnicas necesarias para desempeñar adecuadamente su trabajo.

Sin embargo, describieron que se mantienen las barreras de acceso al espacio físico, perjudicando en mayor medida a quienes presentan discapacidad física.

Por ejemplo, Ana dijo que:

... hay cosas inaccesibles porque no se pueden cambiar. Las puertas de entrada son pesadísimas y para peores hay que marcar el gafete en cada puerta que usted va a entrar o salir. (...) En la medida de lo posible han tratado de modificar cosas, pusieron los lectores del gafete más bajos, me regalaron un yoyo... es para que el gafete se estire y yo no me lo tenga que quitar del cuello. Que más le digo... Me pusieron un adaptador del teclado porque la mesa pegaba con el Joystick. (Entrevista personal, 17/03/2011).

Por su parte, José expresó:

Es una relación bastante buena, ellos me han apoyado, por ejemplo, esta oficina me la acaban de dar porque yo no tenía oficina, yo trabajaba en la biblioteca, porque no había presupuesto para hacer otra oficina y todas las oficinas están arriba. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Edith es quien enfrenta más barreras en su entorno de trabajo, pues la infraestructura de los edificios de la Asamblea Legislativa, en su mayoría con

más de sesenta años de antigüedad, es sumamente inaccesible. Pasillos estrechos, puertas angostas, gradas y rampas mal construidas, se convierten en barreras arquitectónicas que dificultan su trabajo, pues no puede ingresar a algunas oficinas, como lo narró ella misma:

...el entorno es bastante complejo, de hecho, mi oficina está en una primera planta donde puedo llegar fácilmente, con algunos apoyos para sortear algunas trampas que hay, en lugar de rampas. Pero la sala de reuniones está en un segundo piso, muchos de los despachos de los compañeros diputados con los que trabajo también están en un segundo piso, el baño de la oficina no es accesible, el único baño accesible está bastante largo de donde trabajo verdad” (Entrevista personal, 28/04/2011).

Cabe resaltar que, resulta contradictorio el hecho de que la Asamblea Legislativa, el primer poder de la República de Costa Rica, que es el lugar donde se aprueban las leyes que rigen el país; a su vez, incumple los mandatos que esas leyes le dictan, como las establecidas en la Ley N° 7600.

Precisamente, los y las participantes de la investigación consideran que las instituciones del Estado costarricense no han hecho los esfuerzos necesarios para garantizar el cumplimiento de los derechos de quienes presentan discapacidad y mucho menos en materia laboral.

4.3.5. “No ha habido un verdadero esfuerzo por la inclusión laboral de personas con discapacidad.”

Sobre el apoyo estatal para la inclusión laboral, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa, 1996) establece 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.

Pero las respuestas de todos los participantes evidenciaron lo contrario, pues no sienten apoyo de las instituciones del Estado para su incorporación al trabajo. Muchos no conocen programas institucionales ni iniciativas al respecto, como mencionó Carlos: “¿Inclusión laboral? Yo creo que no. No conozco y por ende, no puedo decir qué tipos de apoyos” (Entrevista personal, 18/03/2011). Además, Gina comentó: “Me ha parecido que no. Yo siento que si hubiese más apoyo habrían más personas colocadas” (Entrevista personal, 08/04/2011).

Pedro fue más enfático en sus apreciaciones y culpó a las instituciones rectoras en materia laboral y en materia de discapacidad:

Absolutamente no. Ni en la figura del Ministerio de Trabajo como ente rector en materia laboral, ni el Consejo Nacional de Rehabilitación como ente rector, ni una serie de instituciones que deberían de velar porque los principios no sólo de inclusión al trabajo, sino trabajo digno, sea considerado para las personas con discapacidad. (Entrevista personal, 15/05/2011).

Quienes conocen de algunas iniciativas estatales, consideran que las mismas no han tenido impacto, debido a la falta de decisión política y a que abordan la discapacidad desde un enfoque asistencial.

Por ejemplo, Edith comentó:

Yo creo que el grado de impacto que pueda tener es cero, comparado al nivel de necesidad que existe en el país. Digamos... hay una política, hay una ley, hay un montón de obligaciones, pero nada de eso se hace efectivo en la vida de la gente con discapacidad. Las posibilidades de programas de inclusión laboral han impactado a un porcentaje de la población casi imperceptible y en realidad creo que no, que no ha habido un verdadero esfuerzo por la inclusión laboral de personas con discapacidad, aunque reconozco que en el Ministerio de Trabajo, por ejemplo, hay funcionarios muy comprometidos, pero eso no ha sido suficiente en los niveles de decisión realmente importantes que son los que podrían hacer un cambio significativo, sino que se ha quedado en la voluntad y el esfuerzo de funcionarios que no tienen poder de decisión. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Fabio mencionó que:

Se trabaja, pero yo siento que todavía desde un enfoque muy asistencialista, verdad. Por ejemplo, si vamos a las municipalidades, se habla todavía de bolsas de empleo para personas con discapacidad, pero es todavía con el paradigma anterior: la ventanita, con el puestito de

artesanías, o el ascensorista de la Caja del seguro. (Entrevista personal, 18/03/2011).

Y otros hicieron alusión a programas que desarrollan entidades de cooperación internacional, como la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA por sus siglas en inglés) y la Fundación para las Américas de la Organización de Estados Americanos (OEA).

José señaló: “Nada más JICA, que ha hecho algo con respecto al tema, pero lo sé porque estoy trabajando con ellos, no porque vi información en la tele, o en la radio, si no por ningún otro medio me he dado cuenta”. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Mientras que María relató:

... tuve conocimiento de un proyecto de la Fundación para las Américas, que fue para la que estuve haciendo mi consultoría, que era un programa que pretendía la intermediación laboral de personas con discapacidad, capacitar empresas y fortalecer los conocimientos de las nuevas tecnologías y tratar de ubicarlos a nivel laboral. El proyecto se llamaba POETA. (Entrevista personal, 23/03/2011).

Esta situación concuerda con los planteamientos de Cháves y Montero (2006), quienes en su investigación concluyeron que en Costa Rica no se refleja una acción institucional, gubernamental y no gubernamental, coordinada, coherente y consecuente con el enfoque de derechos, que busque la inclusión laboral de

esta población. Tampoco hay información clara sobre los servicios de apoyo al empleo, su ubicación geográfica y administrativa y las funciones que les compete (Cháves y Montero, 2006, p.154).

4.4. Autonomía y participación social.

En este particular, la presente investigación buscaba indagar sobre las consecuencias de las barreras para el empleo, en cuanto al nivel de inclusión o exclusión social en que se encontraban las personas entrevistadas.

Se profundizó en subcategorías como: la autonomía, el empoderamiento, la satisfacción de necesidades básicas y el acceso a oportunidades de educación, salud, recreación y consumo.

Los resultados sugieren que el hecho de contar con recursos económicos beneficia la autonomía de las personas entrevistadas. Sin embargo, en algunos casos sus ingresos no son suficientes para lograr una adecuada participación social.

Asimismo, la mayoría de las personas entrevistadas no conocen a cabalidad la legislación que defiende sus derechos.

Y finalmente, aunque muchos participan en organizaciones de personas con discapacidad, no visualizan un movimiento social cohesionado a nivel nacional.

4.4.1. “El tener recursos definitivamente influye.”

Como se expuso en capítulos anteriores, las personas con discapacidad tradicionalmente han sido víctimas de actitudes lastimeras y sobreprotectoras que les sujetan a relaciones desiguales de poder y dependencia, como señala Jiménez (2008):

El colectivo de personas con discapacidad no se escapa a ello y de tal manera va construyendo su imagen colectiva envuelta de una serie de roles y estereotipos discriminantes, directamente vinculados con lo que se ha elaborado como el modelo humano. Esto implica que las personas con discapacidad se consideren anormales, improductivas, inútiles, dominadas, dependientes, pasivas y problemáticas, mientras que el modelo humano de las personas que no tienen una discapacidad las supone normales, productivas, útiles, dominantes, independientes, activas y nada problemáticas. Bajo esta clasificación se estructuran las relaciones de poder. Aquellos que están más cerca del paradigma tendrán más poder y gozarán de privilegios, sobre las personas que están alejadas del modelo. (Jiménez, 2008, p.7).

Esta percepción “minusvalorante” de la condición de discapacidad, ha generado actitudes de sobreprotección hacia muchas personas que la presentan, ocasionando la anulación de su personalidad, e incluso, ha supuesto la ocultación total de estas personas, impidiendo su autonomía y su participación social, como si se tratara de una especie fea y desagradable que es mejor no mostrar en público (García, Haller y Barnes, 2003, p.34).

Sin embargo, el cambio de paradigma promovido por el enfoque social y de derechos de la discapacidad, busca que las personas con dicha condición tomen las decisiones sobre su vida, de manera autónoma e independiente, pues gozar de autonomía implica tener control sobre sus acciones y decisiones, lo que le permite a las personas con discapacidad romper con las cadenas que las atan a relaciones de dependencia y que las sumen en situaciones de exclusión social.

De allí que para el presente estudio, fue fundamental conocer si las personas entrevistadas son autónomas o no.

Al preguntarle a las y los participantes si se consideran personas autónomas en cuanto a las decisiones sobre su vida, todos los participantes respondieron que si. Sin embargo, recalcaron que es fundamental poseer un empleo que les genere recursos económicos para garantizar dicha autonomía. Ana señaló: “usted puede querer decidir sobre su vida todo lo que usted quiera, pero si no tiene la plata se jodió porque por la plata baila el mono y el que paga manda.” (Entrevista personal, 17/03/2011).

Sobre este aspecto, Edith relató:

Mi vida cambió cien por ciento cuando pude emplearme de manera fija. Porque me ha permitido mejorar la calidad de mis ayudas técnicas y poder decidir por mí misma, si me quiero ir y simplemente tomar un taxi. El tener recursos definitivamente influye y muchas cosas no pudiera hacerlas si no tengo ingresos estables. (Entrevista personal, 28/04/2011).

También Fabio comentó:

Sí, la favorece, porque sólo el hecho de tener mi seguro social, mi orden patronal, ya sabe uno que está generando para su propia pensión y lo proyecta a futuro, a proyectos que uno tenga a futuro que uno quiera, de independencia, matrimonio, viajes, el salario es la base para irse proyectando a futuro. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Y finalmente, Gina afirmó:

Total y absolutamente. Para mí sí, porque con recursos económicos tenés más opciones. Uno con dinero hace miles de cosas que te pueden ayudar a ser independiente, o autónomo. Pero sin dinero y con limitaciones económicas, uno no puede hacer muchísimas cosas que quiere y que debe hacer. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Pero la falta de ingresos económicos y empleo no afectan solamente la autonomía de las personas, sino también su nivel de exclusión o segregación, ya que va más allá del no poder consumir e implica no tener acceso ni participar socialmente de forma adecuada (Ruiz, 2002, p.43).

4.4.2. “Pues la verdad no me alcanza.”

Según Sojo (2000), la exclusión social está ligada a las oportunidades de integración que el sistema le ofrece a los individuos.

Tomando como premisa esto, se puede decir que las personas con discapacidad tienen dificultades para lograr una participación plena en la

sociedad, debido a un entorno hostil, que les impone una serie de barreras en el espacio físico, en la información y sobre todo, en las actitudes de las demás personas hacia quienes tienen esa condición.

En ese marco, para el presente estudio resultó importante conocer si las personas entrevistadas contaban con los medios económicos suficientes para llenar sus necesidades básicas, si podían acceder a oportunidades de educación o capacitación, a servicios de salud, a oportunidades para la recreación o el ocio y si podían acceder a bienes de consumo; todas actividades propias de la dinámica en sociedad.

En primer lugar, se les consultó a las y los participantes si el salario que recibían concordaba con el trabajo que realizaban.

La mayoría de los entrevistados dijo que sí. Sin embargo, los casos de Fabio, Gina y José son distintos.

Gina señaló:

¡Para nada! O sea, de verdad el trabajo ahí es sumamente estresante. Tenemos que estar lidiando con sesenta y cinco personas, mas o menos, que son los empleados de ahí y estar atendiendo esa cantidad de gente y un montón de situaciones no es nada censillo. (...) Además, es un horario de 8 a 4 y siento que el horario y el trabajo versus el salario, para nada están balanceados. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Fabio también dijo que:

No, en el sentido que estoy ganando como aspirante, obviamente a la hora de ganar con base a mi categoría, eso solventará un poco esa situación, pero gracias a Dios, desde febrero no me he quedado sin plata, por lo menos estoy recibiendo mi porcentaje quincenal, que no es un porcentaje exorbitante, pero que me ayuda a llenar mis necesidades principales, como los pasajes. (Entrevista personal, 18/03/2011).

En el caso de José, él posee un posgrado, pero gana como bachiller y el centro de estudios para el que labora no ha recalificado su plaza:

Siento que mi salario debería ser mejor, porque casi todos los proyectos que está haciendo la oficina salen de mí, yo los monto y ellos o yo los aplicamos. A qui en la universidad, como vos sabes es un proceso, verdad, yo empecé como interino, empecé como técnico asistencial B y ahí he ido subiendo, ahora tengo medio tiempo en plaza en propiedad. La idea es llegar a tener tiempo completo en plaza en propiedad y buscar un mejor salario. Pero si siento que debería tener un salario acorde, porque estando en la universidad tengo el seguro, pero trabajando fuera de la universidad, a nivel privado, se gana más, o a nivel de eventos... (Entrevista personal, 08/04/2011).

Cuando se les consultó si los ingresos que recibían eran suficientes para llenar sus necesidades básicas, como alimentación o vivienda, quedaron plasmadas las dificultades que enfrentan la mayoría de los participantes.

Por ejemplo, Ana y José consideran que sus ingresos no son suficientes para abandonar su núcleo familiar y llevar una vida independiente. Ana comentó:

No. Porque si yo tuviera que pagar casa, tuviera que comprar mi comida, tuviera que comprar mis cosas no me alcanzaría. Yo vivo donde vive mi papá y la casa ya está paga, él es pensionado entonces él paga los servicios, compra la comida... o sea... para mi yo no puedo vivir sola en este momento. Mi salario no me alcanzaría para alquilar una casa y para comprar comida, no puedo. (Entrevista personal, 17/03/2011).

Y José mencionó:

Bueno, ahorita que estoy soltero sí. Si estuviera casado o si tuviera un hijo, estaría un poco más endeudado o tendría que endeudarme de alguna manera, pero ahorita que estoy soltero y estoy con mi familia, me queda hasta la posibilidad de ahorrar un poco. (Entrevista personal, 08/04/2011).

En el caso de Edith, ella vive con su esposo y con su hija. Pese a que su salario le permite llenar sus necesidades, la falta de transporte público accesible a sus requerimientos aumenta considerablemente sus gastos, pese a que la legislación costarricense establece que los medios de transporte colectivo deben ser totalmente accesibles y adecuados a las necesidades de todas las personas (Asamblea Legislativa, 1996). Edith relató que: "... en mi caso gasto el doble o el triple que otras personas por la cantidad de buses y taxis que tengo que tomar, más si no puedo subirme a un transporte accesible, porque no hay." (Entrevista personal, 28/04/2011).

Pero la situación más complicada es la de Gina, quien tiene una niña pequeña y no cuenta con ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, las de su hija recién nacida y la manutención de su perra guía, como lo describió ella misma:

No, no. Incluso, a mi me pagan aproximadamente 165 mil pesos por mes y sólo el apartamento donde vivo son como 150 mil al mes. El resto es muy complicado, no se como he hecho, todavía no me lo explico, es prácticamente lo comido por lo servido y sólo en apartamento. Y son un montón de cosas más: la comida, los recibos, las cosas de mi perra, las cosas de mi bebé y yo. No sé todavía cómo he hecho la verdad. (Entrevista personal, 08/04/2011).

De igual manera, la mayoría de los participantes consideró que sus ingresos no les permitirían acceder a oportunidades para continuar su proceso educativo, o para capacitarse más, pues existen otras prioridades, en especial para aquellos que tienen hijos o pareja.

Por ejemplo, Gina comentó que:

... existen prioridades económicamente que para nada me permiten cumplir con el gasto de una universidad y ya no podría optar por la beca porque se supone que cuando ya haz sacado un título becado no te vuelven a becar más. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Además, María señaló que: "... para hacerlo tendría que reducir los gastos que tengo yo a nivel familiar y este... reducir estos presupuestos para poder continuar con lo que es mis estudios de maestría." (Entrevista personal, 23/03/2011).

Pero además del dinero, el temor de perder su trabajo, sobre todo por lo difícil que fue encontrarlo, se convierte en otra barrera para continuar con la educación, como comenta Edith:

... el temor que uno siente de que si se tiene que ir de aquí y no va a ser fácil encontrar trabajo, me da miedo, yo muchas veces lo he pensado pero me da miedo, porque tendría que pedir permisos, faltar, tener que llegar tarde o salir antes, esas cosas me preocupan mucho porque conozco la realidad del empleo para las personas con discapacidad. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Cuando se les consultó si sus ingresos les permitían acceder a servicios de salud o rehabilitación, la mayoría de los participantes comentó que contaban con seguro social, lo que hacía más fácil su acceso a dichos servicios.

Sin embargo, en el caso particular de las personas con discapacidad física, las dificultades afloran cuando deben recibir terapias de rehabilitación especializadas, o cuando necesitan comprar sus ayudas técnicas, entendidas como los elementos que requieren las personas con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía (Asamblea Legislativa, 1996).

Los casos de Edith y José ilustran estas situación, pues ambos manifiestan que la terapia física mejora su movilidad y les ayuda a reducir el dolor, pero que no pueden pagarla. Pese a tener seguro social, el miedo de perder su empleo les cohibe a solicitar permisos para asistir al Centro Nacional de Rehabilitación, pues los horarios de dicha institución pública chocan con sus horarios de trabajo. Asimismo, el elevado precio de las ayudas técnicas se convierte en otro factor que dificulta su participación social.

Edith manifestó:

... hace poco tuve un problema en un brazo, por tener que desplazarme con silla manual y cuando tuve que pagar un mes de terapia, la vi fea y si tuviera que hacerlo todos los meses no podría. Y también, el horario de acá y los horarios que el CENARE pone para terapia no calzan. Inclusive, yo necesito otra silla de ruedas, también necesito arreglar mi prótesis que podría usarla por ratitos pero no puedo financiarla, tengo en reparación un scooter eléctrico y es muy caro para yo poder cubrirlo en estos momentos. Así que para cubrir mis ayudas técnicas o la terapia para mi espalda o el brazo que a veces me molesta, pues la verdad no me alcanza, he tenido que hacer ahorros de muchos meses para poder arreglar cositas pequeñas. (Entrevista personal, 28/04/2011).

José también relata:

... yo he recibido terapia para la espalda, para las piernas y sale muy caro, lo que he tenido que hacer es darme mi propia terapia: voy a nadar, hago pesas y ejercicio, pero por una sesión donde un terapeuta vale ¢20000, por

sesión, imagínate cuatro sesiones al mes. Pero desgraciadamente, me hace falta, porque cuando lo recibo me ayuda mucho a nivel analgésico, a nivel de fortalecimiento de las piernas; pero... diay... es muy caro. Y en ese sentido, no he podido seguir como debe ser la terapia y en CENARE y otros lugares me han ofrecido terapia, pero el sólo hecho de ir al CENARE, ya es complicado. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Y finalmente, las respuestas de las personas entrevistadas dejan ver que, al contar con ingresos limitados, comprar bienes de consumo o participar en actividades recreativas, deportivas o culturales, pasan a un plano inferior, como lo narra Gina:

No, no, en realidad, como le digo, todo lo que es recreación, deporte, cultura y demás uno puede sufragar ese gasto con la plata que te sobra, por decirlo de alguna manera. Pero en realidad como no sobra, entonces no es una prioridad. A mi me gustaría hacerlo, pero lamentablemente ahorita no puedo porque no es una prioridad” (Entrevista personal, 08/04/2011).

Y cuando la salud es una prioridad, ese tipo de aspectos quedan de lado, como lo mencionó Edith: “... hay que poner en una balanza y decir: si yo tengo que pagar terapias para no tener una molestia en el brazo, prefiero eso que pasear. Y no alcanza para las dos.” (Entrevista personal, 28/04/2011).

4.4.3. “Uno como que no entiende mucho las leyes.”

El empoderamiento fue otro de los aspectos en los que la presente investigación pretendía indagar, pues el conocer sus derechos le permite a las personas defenderlos y luchar por su cumplimiento.

En el caso de las personas con discapacidad, Costa Rica tiene legislación que vela por su derecho a la autonomía, a la participación social, al trabajo, entre otros. Sin embargo, las personas entrevistadas saben que existen leyes, pero no las conocen a fondo, como lo ilustran las palabras de Gina: “... obviamente la 7600, esa es la principal respecto a personas con discapacidad. Pues sé que deben haber más, supongo... espero... pero yo en temas de Derecho soy terrible” (Entrevista personal, 08/04/2011).

La única excepción se presenta en el caso de Edith, quien es abogada y su profesión le permite un mejor manejo de los instrumentos jurídicos.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600 (Asamblea Legislativa, 1996) es el instrumento jurídico más conocido por ellas, pues todas mencionaron dicha ley en sus respuestas.

La segunda ley que más conocen es la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, N° 8661 (Asamblea Legislativa, 2008).

Y finalmente, la Ley N° 8444 (Asamblea Legislativa, 2005), que permite comprar vehículos adaptados para personas con discapacidad libres de impuestos. Sin embargo, José señaló que lo engorroso de la enmarañada tramitología, hace difícil optar por los beneficios de esta ley:

Por ejemplo, si yo quiero conseguir un automóvil, a veces tiene más trabas que posibilidades de conseguir el automóvil, verdad. O si lo consigo, lo puedo manejar yo u otra persona más y si a mi me pasa algo y la otra persona no está, entonces, ¿Quién maneja el carro? Cosas por el estilo que lo hacen sentir a uno como que no entiende mucho las leyes. Y más que no es el fuerte de uno. (Entrevista personal, 08/04/2011).

En materia laboral, cuando se les preguntó si conocen la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, N° 8862 (Asamblea Legislativa, 2010), ninguno de los participantes la conoce a cabalidad. Cuando se les explicaba un poco sobre sus fines, las y los participantes dijeron haber oído sobre el tema, pero no tienen claro su objetivo, ni tienen claro si se trata de una ley, o del decreto que la precedió. Como ejemplos se presentan las respuestas de Ana, Carlos y María, respectivamente: “algo he escuchado, pero no con ese nombre” (Entrevista personal, 17/03/2011). “Había oído hablar de ella, pero no sabía su nombre” (Entrevista personal, 18/03/2011), “... en este caso lo que conozco es un decreto que habla del 5 por ciento para las plazas para el sector público.” (Entrevista personal, 23/03/2011).

Si bien las personas entrevistadas poseen estudios de educación superior, sus respuestas denotan un alto desconocimiento sobre las herramientas jurídicas con que cuentan para luchar por sus derechos. Saben que existen las leyes, pero no conocen su contenido.

4.4.4. “Todavía estamos a años luz del respeto pleno de los derechos de las personas con discapacidad.”

Para defender sus derechos, las personas tradicionalmente se han organizado en agrupaciones con intereses y objetivos comunes. Lo mismo ha ocurrido con las personas que presentan alguna discapacidad, donde el “Movimiento de vida independiente.” (García, Haller y Barnes, 2003) es el principal referente a nivel mundial.

En el caso de las personas entrevistadas, solamente María dijo que nunca ha pertenecido a ninguna organización de personas con discapacidad:

No. Sinceramente nunca me ha interesado vincularme a alguna asociación de personas con discapacidad, pero si he estado cerca de personas que están involucradas con ellas, sin embargo nunca me ha interesado vincularme a ese tipo de asociaciones. (Entrevista personal, 23/03/2011).

Por su parte, Ana y Fabio pertenecieron tiempo atrás a alguna de ellas, pero en el momento de ser entrevistados ya no militaban en ninguna. Ana comentó que: “Ya no. He participado en muchas y ya me aburrí, porque todo es que hagamos

agenda política, que hagamos esto y el otro y ya... no pasa de ahí.” (Entrevista personal, 17/03/2011).

Fabio mencionó:

... en su momento si había pertenecido, este... había pertenecido al Foro de los derechos humanos de las personas con discapacidad, pero sí conozco la dinámica de las asociaciones, de las juntas directivas, pero en este momento no estoy en ninguna. (Entrevista personal, 18/03/2011).

El resto de los participantes pertenece a organizaciones como:

- Asociación Costarricense de Personas con Perro Guía (ACOPPEG),
- Comité de información de las organizaciones de personas con discapacidad (COINDIS),
- Federación Red Pro Personas con Discapacidad (FEREPRODIS),
- Foro por los derechos de las personas con discapacidad, y
- Movimiento de Participación Ciudadana de Personas con Discapacidad.

Sin embargo, cuando se les preguntó a los participantes si las organizaciones de personas con discapacidad tienen incidencia en la defensa de sus derechos, las respuestas fueron divididas.

Por un lado, Carlos, Edith, Fabio y Gina, manifestaron que dichas agrupaciones cumplen un papel fundamental en la lucha por los derechos de este colectivo.

Edith afirmó que:

En cuanto a la incidencia, yo creo que si no se hubiera dado un despertar del colectivo de personas con discapacidad en los últimos años, las cosas seguirían tan mal como estaban años atrás, a pesar de haber ley 7600. El que hayamos avanzado aunque sea lentamente, porque sabemos que todavía estamos a años luz del respeto pleno de los derechos de las personas con discapacidad, el que hayamos avanzado algo se debe a que se activaran otros colectivos con discapacidad que defienden sus derechos y a empezar a generar niveles de sensibilidad en la población, aunque no hay mucha escucha de parte de las autoridades político-administrativas, tanto a nivel local como nacional. (Entrevista personal, 28/04/2011).

Además, Gina opinó:

Yo creo que sí. Lo que pasa es que unas más que otras. Unas tienen un objetivo dirigido a un tema x, en el caso de ACOPEG, pues es más dirigido a los derechos de los usuarios de perro guía, pero no es lo mismo a nivel educativo o laboral de las personas con discapacidad, ya ahí tiene que ser otro tipo de organización. (Entrevista personal, 08/04/2011).

Pero por otro lado, Ana, José y María consideraron lo contrario. Ana señala que el no tener trabajo e ingresos económicos dificulta la participación de la población con discapacidad en agrupaciones organizadas:

... la discapacidad es sumamente política, pero ¿Cómo usted puede pretender crear un movimiento decente si no tiene ni plata? Es decir, ¿Yo en una organización voy a poder influir en la calidad de vida de las personas con discapacidad si ni siquiera tengo plata para llegar a la

reunión? ¿Cómo voy a hacer una sesión de trabajo si no tengo para darle de comer a la gente que se va a reunir conmigo? Yo le voy a dar mi perspectiva de cómo ve la gente sin discapacidad a las organizaciones de personas con discapacidad: Un montón de gente tullida, que se está reuniendo porque no tiene nada que hacer. Hasta que nosotros nos pongamos los pantalones y la gente se da cuenta que esto es un movimiento político, es decir, no es que estamos jugando, ni es que pobrecitos... no... la vara es que nos están fregando y queremos que no nos frieguen más. (Entrevista personal, 17/03/2011).

Al no contar con ingresos económicos, las personas con discapacidad tienen dificultades para participar en la dinámica social, lo que dificulta además que se organicen y defiendan sus derechos como un movimiento cohesionado. Además, la rivalidad entre organizaciones y a lo interno de las mismas, así como los conflictos de intereses no han permitido unificar un movimiento en el ámbito nacional.

Sobre este tema, María respondió:

Siento que podrían tener incidencia, pero considero que de momento las agrupaciones que están de personas con diferentes discapacidades: física, visual, auditiva y otras, están muy divididas y a lo interno también están muy divididas, si fuera un colectivo que peleara en conjunto por los derechos, estos derechos de las personas con discapacidad se verían más cosas, pero dentro de las que he conocido, a lo interno de las mismas hay muchas divisiones, entonces no se logra nada o las personas que están, están por intereses propios, entonces no se logra avanzar porque no hay

un objetivo en común que involucre a toda la población. (Entrevista personal, 23/03/2011).

Y en la misma línea, José mencionó:

Pero una cosa que yo siento que ha pasado, es que también, cada grupo se va como por su área, verdad. Los que tienen paraplejia se van por un punto, los no videntes por otro punto, es decir, en lugar de hacer como un consorcio, como un fortalecimiento entre todos, que yo creo que eso sería la base, se escucharían mucho más, que en grupos aparte. (Entrevista personal, 08/04/2011).

De esta manera, se han presentado los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y se han analizado a la luz de la teoría pertinente.

Se puede decir que el proceso de recolección, sistematización y análisis de los resultados fue satisfactorio, ya que permitió responder a todas las categorías y subcategorías planteadas.

Los resultados obtenidos han permitido recopilar información importante respecto a su perfil sociodemográfico, a su nivel de autonomía y de participación social, así como visualizar las barreras de acceso al espacio físico, de acceso a la información y las actitudes negativas que el grupo de profesionales en estudio ha tenido que enfrentar.

Además, se obtuvieron datos importantes sobre su nivel de empoderamiento, como su conocimiento respecto a la legislación que les ampara y su militancia en agrupaciones civiles organizadas.

Y también, fue posible conocer su percepción sobre la labor de las instituciones del Estado respecto al apoyo para facilitar la inclusión al trabajo de la población con discapacidad.

El siguiente paso implica establecer conclusiones respecto a los hallazgos, así como formular recomendaciones encaminadas a mejorar la inclusión laboral del colectivo en cuestión.

Es pertinente también formular algunas recomendaciones que podrían contribuir al abordaje sociológico de la discapacidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Consideraciones finales.

La presente investigación se propuso analizar las experiencias vividas por un grupo de profesionales con discapacidad física y visual, durante la búsqueda de empleo.

Dicho estudio permitió describir su perfil sociodemográfico, identificar las barreras que dificultan su inclusión laboral e indagar en las repercusiones de dichas barreras sobre la autonomía y la participación social de estas personas.

Además de responder exitosamente a los objetivos planteados, el presente estudio permitió evidenciar la evolución histórica que ha tenido el concepto de “discapacidad”, donde se demostró que, lejos de ser un asunto de salud, o una situación individual de la persona que la presenta; la discapacidad es un asunto de carácter social, influenciado por factores contextuales, tales como: culturales, arquitectónicos, económicos, actitudinales; entre otros.

De igual manera, se pudo apreciar el panorama jurídico e institucional que ha caracterizado al fenómeno de la discapacidad en Costa Rica, en especial durante el siglo XX y la primera década del siglo XXI.

La sistematización, la categorización y el análisis de las percepciones y experiencias recopiladas durante el trabajo de campo, a la luz de las consideraciones teóricas y contextuales, permitieron llegar a varias conclusiones respecto a las categorías y subcategorías planteadas.

Y finalmente, este proceso también permitió formular recomendaciones tendientes a facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y a reflexionar sobre el abordaje que la Sociología hace de la discapacidad.

5.2. Conclusiones.

Seguidamente, se detallarán las conclusiones a las que se ha llegado en la presente investigación, de acuerdo con las categorías y subcategorías analizadas.

5.2.1. Sobre el perfil sociodemográfico.

- Sin duda alguna, el acceso a la educación es un factor que aumenta las oportunidades de inclusión laboral de las personas. En el caso particular de la población con discapacidad, en el mundo la gran mayoría tiene poca o ninguna formación educativa, especialmente en los países en vías de desarrollo, lo que disminuye sus posibilidades de obtener un empleo y les confina a vivir en la pobreza. Sin embargo, las personas que sirvieron como sujetas de estudio en la presente investigación lograron superar esa barrera y convertirse en profesionales: cuatro poseen grado de licenciatura, tres de bachillerato y uno de maestría. Uno de los factores identificados que le facilitó a estas personas la conclusión de sus carreras, fue la existencia de programas de atención socioeconómica y los servicios de apoyo a estudiantes con discapacidad, que ofrecen las universidades públicas costarricenses.

Muestra de ello, es que todos los sujetos de estudio cursaron su formación base en la Universidad de Costa Rica y en la Universidad Nacional, las cuales les garantizaron ayuda económica para costear sus estudios y el acceso a ayudas técnicas y servicios de apoyo, mediante sistemas de becas y oficinas especializadas en atender estudiantes universitarios que presentan discapacidad. Estas fortalezas le permitieron a las personas entrevistadas contar con una formación universitaria que les permita optar por empleos de mayor especialización y mejor remuneración.

- Sin embargo, el hecho de contar con un grado universitario no implica una inmediata incorporación laboral, pues las personas con discapacidad deben enfrentarse a otro tipo de barreras que dificultan su incorporación al mundo del trabajo. Esa situación hace extenso el periodo en que las personas con discapacidad buscan un empleo acorde con su profesión, ya que deben superar barreras de acceso al espacio físico y a la información, así como barreras actitudinales de los empleadores y de la sociedad en general. Los casos más dramáticos fueron los de Edith y Ana, quienes tardaron cinco y siete años respectivamente, para lograr incorporarse a un empleo relacionado con su profesión. Pero la necesidad de contar con una fuente de ingresos económicos, obliga a muchas personas a buscar empleos que no tengan relación con su formación profesional. En el caso de las personas con discapacidad que fueron entrevistadas, destaca el caso de Gina, quien lleva casi tres años buscando empleo como terapeuta física e ingresó a

un trabajo para el cual estaba sobrecalificada, que no tiene relación con su profesión y donde gana un salario muy bajo, pues “la necesidad era encontrar algo” que le proporcionara recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas, las de su bebé y las de su perra guía.

- Precisamente, respecto a la satisfacción de necesidades básicas, preocupa el hecho de que sólo dos de las ocho personas entrevistadas superan los cuatrocientos mil colones mensuales, pese a que todas son profesionales y a que sólo una de ellas no tiene trabajo. Esa situación dificulta la satisfacción de sus necesidades básicas, en especial para aquellas personas que están casadas o tienen hijos, pero también limita su autonomía, su derecho a vivir de manera independiente y su participación social, en un entorno donde es vital contar con recursos económicos para estar “incluido”. La falta de recursos suficientes mantiene a la mitad de las personas entrevistadas viviendo con sus padres o hermanos, pese a que todos son mayores de veinticinco años, pues sus ingresos no les permiten formar su propia familia o vivir solos. Incluso, pese a contar con una fuente de ingresos propia, cuatro de los ocho sujetos de estudio expresaron que todavía dependen económicamente en algún grado de sus familiares, lo que limita su autonomía y les mantiene dentro de relaciones de dependencia y poder.

5.2.2. Sobre las barreras que dificultan el empleo.

- Con relación a las barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los hallazgos permitieron corroborar que se mantienen las barreras de acceso al espacio físico, las barreras de acceso a la información y las barreras de carácter actitudinal, como principales obstáculos para una adecuada participación de dichas personas en la dinámica social y por ende, también en el ámbito laboral. Las barreras de acceso al espacio físico y a la información afectan distinto a las personas, según su discapacidad. Sin embargo, las barreras actitudinales son el denominador común que golpea por igual a todas las personas con discapacidad, como lo reflejan los testimonios de los sujetos que formaron parte del estudio. Queda el vacío sobre las barreras que afectan a la población sorda, pues las dificultades para recopilar sus percepciones impidieron contar con dicha información.
- Las barreras de carácter actitudinal adquieren un rol protagónico en los procesos de exclusión social de las personas con discapacidad, pues refuerzan mitos y prejuicios en torno a esta población, que se reflejan en el lenguaje peyorativo y en actitudes de discriminación, rechazo, maltrato, lástima, menosprecio o sobreprotección. Dichas barreras adquieren significado de acuerdo a las características culturales, históricas, políticas y económicas del contexto, por lo que se pueden comprender como barreras simbólico-culturales.

- El fenómeno de la estigmatización es un factor clave que explica la existencia de las actitudes negativas hacia la población con discapacidad, actitudes que datan de siglos de antigüedad, donde el factor “estigma” (Goffman, 1970) ha contribuido a construir, reforzar y mantener esas barreras actitudinales a lo largo del tiempo. La costumbre presente en muchas culturas humanas de “desacreditar” a aquellas personas que presentan diferencias notorias respecto a la mayoría, se traduce en barreras actitudinales que legitiman la exclusión social, la dominación y el ejercicio de poder sobre quienes presentan discapacidad. Además, la construcción de arquetipos humanos, de ideales de “normalidad” socialmente deseables, coloca en clara desventaja a quienes no encajan dentro de esos estándares de “perfección corporal”, como es el caso de las personas con discapacidad.
- Precisamente, las barreras simbólico-culturales, influyen directamente sobre las barreras de acceso al espacio físico y a la información, pues el entorno arquitectónico tradicionalmente ha sido construido considerando los parámetros de ese ideal de ser humano “normal” y no ha tomado en cuenta a quienes no encajan en esa supuesta “normalidad”, como es el caso de quienes presentan discapacidad física. Asimismo, la información no ha sido divulgada en formatos accesibles a todas las personas, sino pensando únicamente en quienes se ajustan a los estándares de ser humano socialmente deseables. Es así como el espacio físico y la información, son elaboradas por quienes no presentan discapacidad y

pensando en satisfacer sus intereses y necesidades (Ferreira, 2008), excluyendo a quienes no son como ellos.

- El espacio físico que no ofrece accesibilidad universal se convierte en un factor que refuerza la exclusión, la segregación y la dominación que ejercen quienes se consideran “normales” sobre las personas con discapacidad física, ya que agrava las dificultades de movilidad que la persona tiene, limita sus actividades cotidianas y restringe su participación social. Si el entorno fuese construido contemplando la diversidad funcional de las personas, quienes presentan limitaciones de carácter físico podrían desplazarse por el entorno con apoyo de sus ayudas técnicas en igualdad de oportunidades que el resto de las personas, podrían decidir de manera autónoma hacia dónde quieren ir y participarían de todos los ámbitos de la dinámica social en condiciones iguales con las demás personas. A nivel laboral, las barreras de acceso al espacio físico complican tanto la incorporación al trabajo de quienes presentan limitaciones motoras, como su permanencia y su desempeño en el mismo. La ausencia de rampas, elevadores, puertas anchas, entre otros elementos arquitectónicos, son ejemplos del fracaso de la sociedad en suprimir las barreras discapacitantes (Oliver, 1998), y que hacen poco accesible la infraestructura de los lugares de trabajo, dificultando el ingreso, movilización y egreso de estas personas de manera segura, limitándoles derechos fundamentales como el libre tránsito y hasta poder ir al baño en condiciones dignas, como lo expresaron los participantes de la investigación: “...era totalmente

inaccesible, al punto de que me caí dos veces en el lugar y se me hizo imposible trabajar”, “... no habían baños accesibles, la oficina tampoco era accesible, habían pocas rampas y más que todo habían gradas”, “... las puertas de entrada son pesadísimas”, “...el baño de la oficina no es accesible, el único baño accesible está bastante largo de donde trabajo”, entre otros comentarios. Inclusive, las barreras en el espacio físico y la carencia de transporte público accesible, generan gastos adicionales a las personas con limitaciones motoras, ya que deben invertir más dinero que el resto de las personas para pagar transportes adecuados a sus requerimientos.

- Por su parte, la falta de información en formatos accesibles a las personas ciegas o con baja visión, como el Sistema Braille, el relieve o el audio, impide que estas personas tengan las mismas oportunidades que el resto de enterarse del contenido de los mensajes que son comunicados de manera visual. En un contexto sociocultural caracterizado por los constantes flujos de información, con gran cantidad de rotulación, señalización, publicidad e imágenes, que van dirigidos hacia quienes tienen patrones “normales” de visión, que encuadran dentro del ideal de “perfección corporal humana”; ocasionan que quienes no tengan acceso a ellos queden excluidos del conocimiento y vean limitados, por ende, sus derechos a informarse, a expresarse, a educarse, a decidir sobre la información que desean recibir y a participar en la dinámica social. En cuanto al ámbito laboral, los hallazgos permitieron evidenciar que las personas entrevistadas tuvieron

dificultades para conocer sobre ofertas de trabajo, pues no eran emitidas en formatos adecuados a sus necesidades: "... ponen las ofertas de empleo en Internet en páginas web poco accesibles, entonces uno no puede accederlas a la misma velocidad que una persona vidente", "... yo no tengo acceso a eso porque no me doy cuenta de que eso está saliendo y si no es porque otra persona te lo dice no te das cuenta", "... ponen algo pegado en la pared y uno no se da cuenta", "... por anuncios en el periódico o cuestiones de esas no, porque generalmente las ponen con letras muy chiquititas y entonces no podía leerlos", etc.

- El "estigma" (Goffman, 1970) es un factor fundamental en la exclusión social y laboral de las personas con discapacidad, pues legitima las barreras actitudinales hacia ellas. Durante los procesos de reclutamiento y selección, las personas con discapacidad deben enfrentarse no sólo a las pruebas selectivas y de idoneidad para obtener el empleo, sino a los prejuicios y mitos de la persona o personas que las entrevistan. El peso del estigma es notorio en las entrevistas de trabajo, donde quienes entrevistan suelen darle mayor importancia a la ayuda técnica que la persona con discapacidad utiliza, antes que a las aptitudes de la persona para el puesto. El bastón, la silla de ruedas, las muletas y demás apoyos técnicos que utilizan estas personas, se convierten en elementos estigmatizantes, pues reafirman la "diferencia" y provocan su "desacreditación". Comentarios como: "... ellos veían de antemano el bastón blanco y después te veían a vos, como persona y como

profesional”, “... cuando me presentaba y ya me veían con el bastón y las dificultades que tengo para caminar y la parálisis en la parte derecha, entonces no importaba con cuantos honores me hubiera graduado” o “...creen que por el hecho de que usted esté en silla de ruedas le va a crear una molestia en el trabajo”, son ejemplos de ello. Además, el “estigma” implica la construcción de prejuicios e ideas negativas sobre el desempeño de las personas con discapacidad en el trabajo, del cual no se escapan aquellas que han logrado convertirse en profesionales. Las personas sin discapacidad tienen actitudes de temor o rechazo ante quienes presentan discapacidad, o suelen minusvalorar sus capacidades y aptitudes, al punto de preferir contratar a otra persona por el hecho de no tener discapacidad, pues “la gente no cree, por lo general, en una persona con discapacidad que sea profesional”. Incluso, la discriminación que sufren muchas personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento y selección, pese a ser sancionada por la ley, es muy difícil de probar, pues se produce en un ámbito privado, donde sólo interactúan el entrevistador y el entrevistado y donde generalmente no se expresa abiertamente.

- Las construcciones sociales de la discapacidad basadas en paradigmas anteriores, como el tradicional o el médico, todavía prevalecen, pese a la difusión del paradigma social y de derechos humanos. De allí que a nivel social todavía se perciba a las personas con discapacidad como enfermas o incapaces. A nivel laboral, aún suele creerse que una persona que adquiere una discapacidad física debe dejar de trabajar,

pues se le coloca la etiqueta de “inválida”, es decir, ya no vale como persona pues no va a laborar, a producir, a ser eficiente. Uno de los entrevistados comentó que: “...después de que tuve el accidente, querían pensionarme”, pues en lugar de asociar la discapacidad con la readaptación laboral, continúan, en muchos casos, ligándola a la asistencia social, a la caridad.

- Precisamente, la discapacidad tiene un significado distinto entre quienes nacen con ella y quienes la adquieren en el transcurso de su vida, ya que en el primer caso, las personas construyen su personalidad tomando en cuenta su discapacidad como un rasgo más de la misma, donde conviven cotidianamente en un medio que les crea obstáculos y comprendiéndose como “personas que carecen de algo que los demás poseen” y donde construyen su identidad social con base en esa “carencia” (Ferreira, 2007:8); mientras que en el segundo caso, quienes pertenecían al grupo que cumplía con los requisitos de “normalidad” socialmente establecidos, dejan de pertenecer a él y comienzan a ser estigmatizados, por lo que su identidad social se reconfigura. Es como ser expulsado del mundo de los “incluidos”, para entrar al mundo de los “excluidos”.
- Respecto al papel del Estado costarricense en la inclusión laboral de la población con discapacidad, si bien existen leyes y políticas que señalan las obligaciones del mismo, las personas con discapacidad no perciben apoyo alguno en su vida cotidiana. Mientras que desde lo formal, el

Estado debe garantizar a las personas con discapacidad el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (Asamblea Legislativa, 1996), en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles (Asamblea Legislativa, 2008); los hallazgos reflejan una realidad muy distinta. Las personas entrevistadas no sienten que el Estado costarricense realice los esfuerzos necesarios para la inclusión laboral, pues consideran que "... si hubiese más apoyo habrían más personas colocadas", "se trabaja, pero yo siento que todavía desde un enfoque muy asistencialista", "...el grado de impacto que pueda tener es cero, comparado al nivel de necesidad que existe en el país", "...hay funcionarios muy comprometidos, pero eso no ha sido suficiente en los niveles de decisión realmente importantes que son los que podrían hacer un cambio significativo". No identifican iniciativas estatales y las que conocen son producto de organismos de cooperación internacional, lo que hace pensar que el mismo Estado que promulga leyes y ratifica tratados internacionales en materia de discapacidad, es el primero en incumplir esa normativa, ya que no lleva sus lineamientos a la práctica.

- Las razones del incumplimiento estatal podrían deberse, por un lado, a que no existen sanciones fuertes para quienes irrespeten los mandatos en materia de discapacidad; y por otro, a que quienes deben cumplir con lo establecido en la legislación, son personas con sus propias concepciones entorno a la discapacidad, por lo que para ellos tienen peso los prejuicios, ideas mitificadas y actitudes negativas, por encima

de lo escrito en el papel. Cabe resaltar que la exclusión social está directamente relacionada con las oportunidades de integración que ofrecen las instituciones sociales, que genera en las personas excluidas una “mala vinculación” o una “vinculación parcial deficitaria” tanto a los valores socialmente establecidos como a los medios que aseguran una adecuada calidad de vida (Sojo, 2000), por lo que esa ausencia de iniciativas estatales tendientes a favorecer la empleabilidad de la población con discapacidad, se convierte en un factor de exclusión social y laboral en contra de dicho grupo.

5.2.3. Sobre la autonomía y la participación social.

- En relación con la autonomía y la participación social de los profesionales con discapacidad, los hallazgos muestran que ellos y ellas identifican que los recursos económicos son un factor que favorece su autonomía y su participación en la sociedad. Sin embargo, ni el hecho de contar con una o más profesiones, ni con fuentes de ingresos económicos, ha sido suficiente para vincularse adecuadamente a ciertos procesos sociales, como continuar con su educación y formación, acceder adecuadamente a servicios de salud o rehabilitación o disfrutar de la cultura y la recreación, pues otros factores de exclusión aparecen en escena.
- Respecto a las posibilidades de continuar con sus estudios superiores o recibir capacitaciones, las personas entrevistadas manifestaron, en la mayoría de los casos, que no podrían pagarlas. Sin embargo, el miedo a

perder su trabajo fue identificado como un importante factor que no les permite crecer en cuanto a su formación. El temor que sienten de perder su empleo, considerando lo difícil que fue obtenerlo, limita a estas personas para cursar un posgrado o para recibir formación especializada, como lo reflejan los comentarios de Edith:

...yo muchas veces lo he pensado pero me da miedo, porque tendría que pedir permisos, faltar, tener que llegar tarde o salir antes, esas cosas me preocupan mucho porque conozco la realidad del empleo para las personas con discapacidad.

Se podría decir que cuando las personas con discapacidad superan las barreras contextuales que les dificultan su inclusión laboral y logran conseguir empleo, luchan por mantenerlo a toda costa, aunque eso implique posponer algunas de sus aspiraciones, ya que temen perder los beneficios de estar laborando, que les permiten gozar de cierta autonomía y mejoran su vinculación social.

- Uno de los beneficios de contar con un empleo, es que le permite a las y los trabajadores acceder a la salud, mediante la seguridad social. Sin embargo, para las personas con discapacidad física, existen barreras que limitan su acceso adecuado a la salud y en particular, a contar con las ayudas técnicas oportunas y a recibir terapias especializadas de rehabilitación. Mientras que la legislación establece que las instituciones públicas de salud responsables de suministrar servicios de rehabilitación, deberán garantizar que los servicios a su cargo estén

disponibles en forma oportuna, en todos los niveles de atención inclusive la provisión de servicios de apoyo y las ayudas técnicas que los usuarios requieran (Asamblea Legislativa, 1996), en la práctica las instituciones de salud no le suministran de forma oportuna las ayudas técnicas a las personas con movilidad reducida, lo que les obliga a comprarlas. Pero el alto precio de las mismas, como muletas, sillas de ruedas manuales o electrónicas, bastones de apoyo, prótesis, órtesis y otras; les impide contar con ellas cuando las requieran, lo que limita su autonomía y restringe su participación social, como lo expresó Edith: "...yo necesito otra silla de ruedas, también necesito arreglar mi prótesis que podría usarla por ratitos pero no puedo financiarla". Sin embargo, una vez más el miedo a perder el empleo limita a las personas con discapacidad, en este caso física, a asistir a terapias de rehabilitación, pues el Centro Nacional de Rehabilitación, al ser una institución pública, ofrece sus servicios en horario diurno, que coincide con la jornada laboral de las personas entrevistadas, lo que les obligaría a ausentarse del trabajo constantemente. Esa situación les lleva a recurrir a sesiones de terapia privadas, las cuales son muy costosas, como lo comentaron los participantes: "... cuando tuve que pagar un mes de terapia, la vi fea y si tuviera que hacerlo todos los meses no podría", "...yo he recibido terapia para la espalda, para las piernas y sale muy caro". Y es que, una de las ideas negativas que los empleadores tienen de las personas con discapacidad, es que se ausentan mucho del trabajo por enfermedad (OIT, 1992), situación que cohibe a estas personas para solicitar permisos o incluso incapacitarse.

- La participación de las personas con discapacidad entrevistadas en la cultura, el deporte y la recreación es casi nula, así como su posibilidad de consumir otros productos o servicios distintos a los básicos, ya que prefieren utilizar sus ingresos en otras prioridades, como satisfacer sus necesidades básicas o adquirir sus ayudas técnicas. Dichos rubros son los últimos en su lista de prioridades, ya que son cubiertos con su excedente económico, o como lo manifestó una de las profesionales entrevistadas, “con la plata que te sobra”, pero “como no sobra, entonces no es una prioridad”. Como resulta prioritario costear los gastos asociados a su discapacidad, como la adquisición de ayudas técnicas o terapias especializadas, que les facilitarían su autonomía y su participación social, el disfrute del ocio o la recreación son elementos que pesan menos en su balanza de necesidades, pues “si yo tengo que pagar terapias para no tener una molestia en el brazo, prefiero eso que pasear”.
- Otro de los factores que facilita la autonomía y la participación social, es el empoderamiento, es decir, el conocimiento y la defensa de los derechos. Considerando que la exclusión social es el indicador del grado en que una sociedad se acerca a la realización plena de los derechos (Sojo, 2000), así como un sinónimo del debilitamiento de la ciudadanía social y la manifestación más extrema de la producción de desigualdades sociales (Pérez y Mora, 2006); es indispensable que los colectivos excluidos luchen por el cumplimiento de sus derechos para superarla. Sin embargo, es preocupante que en el caso de las personas

que sirvieron como sujetas de la presente investigación, solamente una conoce a cabalidad la legislación que reconoce sus derechos, pues su formación como abogada se lo permite. Las otras siete personas saben que hay leyes que les amparan y ven a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa, 1996) como su principal arma de batalla; pero no conocen adecuadamente los contenidos de esa legislación, por lo que se hace difícil defenderse con algo que no se conoce bien. El desconocimiento inclusive puede ser mayor en el resto de la población con discapacidad, pues si estas personas son profesionales y no conocen a profundidad la legislación que les favorece, se presume que las personas con discapacidad con niveles educativos más bajos tienen un mayor desconocimiento de ellas.

- Concretamente en el ámbito laboral, desde hace varios años tanto la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa, 1996) como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (Asamblea Legislativa, 2008), reconocen el derecho de estas personas a trabajar y obligan al Estado a garantizarles ese derecho. Pero la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público (Asamblea Legislativa, 2010), se convierte en la herramienta más reciente con que cuenta la población que presenta discapacidad para incorporarse al trabajo, ya que dicha acción afirmativa obliga a las instituciones del Estado a reservar una

cuota de empleo para ser llenada por dicho colectivo. Sin embargo, esta ley es prácticamente desconocida para las y los profesionales que participaron en este estudio, o han escuchado sobre ella pero no conocen con certeza su contenido: “Algo he escuchado”, “Había oído hablar de ella, pero no sabía su nombre”, “Sé que es la del cinco por ciento, pero que alguna vez haya leído una parte, no”, etc. El alto grado de desconocimiento sobre esta ley, puede deberse a que está dando sus primeros pasos y a que no se le ha dado mucha difusión.

- En el caso de la población que presenta ceguera o baja visión, el desconocimiento sobre la legislación que tutela sus derechos podría estar relacionada con sus dificultades para acceder a la información, dado que tradicionalmente esta documentación se encuentra en formatos impresos, hechos para quienes pueden ver, situación que impide a dichas personas conocer su contenido por sus propios medios.
- Y finalmente, la mayoría de las personas entrevistadas reconocen que las organizaciones de personas con discapacidad pueden incidir en la defensa de los derechos de este colectivo. Sin embargo, sus respuestas también denotan que la falta de recursos económicos de las personas con discapacidad y por ende, de sus organizaciones; así como los conflictos de intereses entre agrupaciones y a lo interno de ellas, no ha permitido la construcción de un movimiento social de personas con discapacidad fuerte, cohesionado y con objetivos comunes: “...la discapacidad es sumamente política, pero ¿Cómo usted puede

pretender crear un movimiento decente si no tiene ni plata?”, “...si fuera un colectivo que peleara en conjunto por los derechos, estos derechos de las personas con discapacidad se verían más cosas”, “... se escucharían mucho más, que en grupos a parte”. Si bien es cierto que “...si no se hubiera dado un despertar del colectivo de personas con discapacidad en los últimos años, las cosas seguirían tan mal como estaban años atrás”; lo cierto es que si no existe unidad y coordinación a lo interno de ese colectivo, los esfuerzos de cada organización seguirán siendo luchas aisladas y con poca incidencia en las autoridades político-administrativas, tanto locales como nacionales. En pocas palabras, si no hay unión, seguirá existiendo un conglomerado de organizaciones, pero no un movimiento social de personas con discapacidad.

5.3. Recomendaciones.

Además de generar nuevos conocimientos respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad, los hallazgos de la presente investigación permitieron formular recomendaciones, dirigidas a las instituciones del Estado costarricense, enfocadas a mejorar la inclusión laboral, la autonomía y la participación social de esta población.

Asimismo, se plantearon recomendaciones para la Universidad de Costa Rica, con relación a la inclusión de contenidos sobre discapacidad en sus carreras; y en particular, para la Escuela de Sociología, que permitan reflexionar sobre el

abordaje que desde la Sociología se hace – o se debería hacer – respecto al fenómeno social de la discapacidad.

5.3.1. Para las instituciones del Estado costarricense.

- Las instituciones del Estado costarricense deben llevar a la práctica lo establecido en la legislación vinculante en materia de discapacidad, pues no basta con promulgar leyes o ratificar tratados internacionales; sino que es necesario convertir esa normativa en acciones concretas que permitan garantizar su cumplimiento. De lo contrario, los derechos de las personas con discapacidad seguirán existiendo desde lo formal, pero no se materializarán en la vida cotidiana de esa población.
- En esa línea, las instituciones del Estado costarricense deben articular y coordinar esfuerzos tendientes a garantizar una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad. La formulación de políticas, programas, proyectos y servicios que busquen mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, deben tomar en cuenta las condiciones particulares de dichas personas, los factores contextuales que les excluyen y los principios del paradigma social y de derechos humanos de la discapacidad.
- En concordancia con la legislación vigente, las instituciones del Estado que formulen y ejecuten planes, políticas, programas y servicios dirigidos a la población con discapacidad, deben establecer consultas estrechas con las organizaciones que agrupan a dicho colectivo, con el objetivo de

garantizarles su derecho a la autodeterminación, a la participación social y a opinar sobre los asuntos que les afectan.

- Asimismo, el Estado costarricense debe tomar las medidas legislativas y presupuestarias que sean necesarias para fortalecer el papel del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial como entidad pública fiscalizadora del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. La ley orgánica de dicha institución fue promulgada en un contexto histórico y cultural donde predominaba el enfoque médico de la discapacidad, por lo que también se debe revisar el enfoque de los programas y servicios que brinda, a la luz del paradigma social y de derechos humanos de la discapacidad.
- Tomando en cuenta que la falta de accesibilidad universal del entorno arquitectónico es un factor que limita la autonomía, la participación social y la inclusión laboral de las personas con discapacidad física; el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica, el Ministerio de Salud y los Gobiernos Locales, deben cumplir con lo dispuesto en las especificaciones técnicas y promover el diseño universal en la construcción de infraestructura pública y en el otorgamiento de permisos para construcciones privadas. Además, deberían desarrollarse campañas de información y capacitación, para que la población en general tome conciencia de la importancia de eliminar las barreras en la infraestructura y en el transporte público, no sólo por cumplir con un

requisito legal, sino porque son elementos restrictivos y excluyentes en la vida de quienes presentan discapacidad.

- Reconociendo que en la sociedad actual, la información y el conocimiento juegan roles de suma importancia en las actividades cotidianas, entre ellas el empleo; las instituciones del Estado deben emitir información sobre ofertas laborales en formatos accesibles para quienes presentan dificultades visuales, como el Sistema Braille o el audio. Pese a que la legislación vinculante ya contempla que las instituciones públicas y las privadas de servicio público tienen la obligación de ofrecer en esos formatos la información sobre sus políticas, programas y servicios, es un ejemplo más de una norma que se queda en lo formal y que no se ha llevado a la praxis.
- Considerando el carácter simbólico-cultural de las barreras actitudinales y su papel protagónico en la exclusión social y laboral de las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector en política laboral y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial como entidad rectora en materia de discapacidad, deben conjuntar esfuerzos para desarrollar campañas de concienciación social, desde el enfoque de derechos humanos, que permitan transformar las concepciones mitificadas, los prejuicios y demás ideas negativas que recaen sobre las personas con discapacidad y sobre su idoneidad para trabajar y su desempeño laboral. En especial, es necesario eliminar las barreras actitudinales que tienen los funcionarios y las funcionarias de los departamentos de Recursos Humanos de las

instituciones públicas y de las empresas privadas, pues son quienes interactúan con las personas con discapacidad durante los procesos de reclutamiento y selección.

- Además, el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, las universidades públicas y privadas y cualquier otra institución encargada de educar, formar y capacitar a las personas; deben incluir contenidos relativos a la discapacidad en su currícula, para contribuir a transformar la percepción sociocultural de la discapacidad y difundir principios como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad; que contribuyan a eliminar las actitudes negativas en torno a quienes presentan dicha condición.
- Finalmente, el Estado debe desarrollar, por medio de las instituciones respectivas, programas dirigidos a la población con discapacidad, que tengan el objetivo de capacitarlas respecto a la legislación que reconoce sus derechos y respecto a los mecanismos que pueden utilizar para exigir su cumplimiento.

5.3.2. Para la Escuela de Sociología de la Universidad de Costa Rica.

- Al considerar que la Sociología es la disciplina de las Ciencias Sociales que estudia y analiza los hechos sociales y las estructuras de las sociedades humanas, es pertinente que la misma conciba a la discapacidad como un fenómeno social, dejando de lado aquellos

planteamientos que la definen desde lo médico o biológico; ya que es la sociedad la que discapacita a las personas que no encuadran dentro del ideal social de “normalidad”, y “perfección corporal” establecidos. Es la sociedad la que reafirma las diferencias entre grupos de personas y las legitima mediante la elaboración de barreras actitudinales, arquitectónicas y comunicacionales, que buscan excluir, marginar y discriminar a quienes son “diferentes”.

- Es por esa razón que el trabajo sociológico no debe conformarse solamente con estudiar y comprender el fenómeno de la discapacidad, sino que debe ir más allá y contribuir a gestar el cambio social que permita superar las ideas tradicionales y médicas vinculadas con dicho fenómeno, desde un enfoque emancipador y liberador, como lo plantea Barton (1998), que confronte las estructuras de dominación que mantienen la exclusión de las personas con discapacidad y contribuyan a transformarlas. Desde dicho enfoque, algunas líneas de investigación sociológica son: la situación particular de las mujeres con discapacidad, pues se encuentran en una situación doblemente excluyente, por sus limitaciones físicas, mentales o sensoriales y a la vez, por los roles de género que deben cumplir en un entorno patriarcal. Además, para comprender las actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad, es necesario estudiar a profundidad las representaciones sociales sobre dicha condición y las prácticas culturales que estigmatizan y desacreditan a las personas con discapacidad, pues es el contexto sociocultural, económico e histórico el que construye las

barreras que excluyen a quienes no encajan en sus parámetros. Otro tema de investigación son las relaciones de poder que ejercen las personas sin discapacidad sobre quienes la presentan, lo que afecta su autonomía y participación social. También el cumplimiento estatal de la normativa sobre discapacidad y la elaboración de políticas públicas es otro campo fértil de investigación. Y finalmente, los movimientos sociales de personas con discapacidad como mecanismo para la exigibilidad de sus derechos, se convierten en otro aspecto interesante a investigar desde la perspectiva sociológica.

- De allí que la Escuela de Sociología de la Universidad de Costa Rica, debe incorporar en su plan de estudios contenidos que reflexionen sobre la discapacidad, como cursos específicos o temas transversales en su currícula. Esto permitirá que las y los estudiantes de Sociología eliminen sus propias barreras actitudinales en torno a las personas con discapacidad y permitirá que las y los futuros profesionales en Sociología puedan analizar el tema de la discapacidad, con una mirada crítica y un enfoque emancipador, que les convierta en agentes de cambio a favor de la inclusión social de la población con discapacidad. Esto también implicará que la Escuela de Sociología de la UCR revise su oferta curricular y se ponga al día con el mandato de la Ley N° 7600, la cual establece en su artículo 58 que los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles (Asamblea Legislativa, 1996).

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas.

Abberley, P. (1998). *Trabajo, utopía e insuficiencia*. En: Barton, L. *Discapacidad y Sociedad* (pp. 77-96). Madrid: Morata.

Acuña, C. y Bolis, M. (2005). *La estigmatización y el acceso a la atención en salud en América Latina: amenazas y perspectivas*. s.l: OMS-OPS.

Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2006a). *Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2006b). *Las necesidades y oportunidades básicas de las Personas con Discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. México D.F: Editorial Paidós.

Ballesteros, C. y Vega, M. (2001). *Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos*

productivos. (Tesis inédita de licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Barnes, C. (1998). *Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas con discapacidad en la sociedad occidental*. En Barton, L. *Discapacidad y Sociedad* (pp. 59-76). Madrid: Morata.

Barton, L. (1998). *Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos*. En Barton, L. (Ed.). *Discapacidad y sociedad* (pp. 19-33). Madrid: Morata.

Bolaños, M., Céspedes, G., Enríquez, M. y González, S. (2009). *Autonomía de las personas usuarias del Programa de Servicios de Convivencia Familiar, en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial de la Sede Central de Occidente (CNREE-SCO): premisas para la construcción de una propuesta de gestión desde el enfoque de Derechos Humanos*. (Tesis inédita de licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica. San Ramón, Costa Rica.

Chaves, L. y Montero, C. (2006). *Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del Área Metropolitana, tomando en cuenta factores ambientales y del contexto*. (Tesis inédita de maestría en Estudios de la violencia social y familiar). Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.

Comité Ético-Científico. (2008). *Manual del investigador (a): guía de procedimientos para la investigación con seres humanos en la Universidad de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica.

Cordero, A. (2008). *El paradigma inconcluso: Kuhn y la sociología en América Latina*. Costa Rica: FLACSO.

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (1957). *Ley N° 2171: Ley del Patronato Nacional de Ciegos*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Leyes.aspx?Numero_Ley=2171

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (1988). *Ley N° 7092, Ley del impuesto sobre la renta*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (1991). *Ley N° 7219, Aprobación del Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas*

Inválidas. Recuperado de
[http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/
Leyes.aspx](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx)

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (1996). *Ley N° 7600, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.* Recuperado de
[http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/
Leyes.aspx](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx)

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (1999). *Ley N° 7948, Aprobación de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.* Recuperado de
[http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/
Leyes.aspx](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx)

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (2008). *Ley N° 8661, Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*
Recuperado de
[http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/
Leyes.aspx](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx)

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (2010). *Ley N° 8860, Identificación de medicamentos para personas ciegas.* San José, Costa Rica. Recuperado de

http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx

Costa Rica, Asamblea Legislativa. (2010). *Ley N° 8862, Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. Recuperado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx

Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2001). *IX Censo de población y V de vivienda: resultados generales*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Ferreira, M. (2007). Prácticas sociales, identidad y estratificación: tres vértices de un hecho social, la discapacidad. *Intersticios: revista sociológica de pensamiento crítico*, 1 (2), 1-14. Recuperado de <http://www.intersticios.es/article/viewFile/1084/854>.

Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (124), 141-176. Recuperado de http://www.um.es/discatif/TEORIA/REIS_discapacidad.pdf.

García, J., Haller, F. y Barnes, C. (2003). *El movimiento de vida independiente: experiencias internacionales*. Madrid: Fundación Luis Vives.

Goffman, E. (1970). *Estigma, la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.

Herron, R., Murray, B. (2003). *Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo: guía práctica*. Montevideo, Uruguay: Organización Internacional del Trabajo.

Jiménez, R. (2008). *Derecho y discapacidad*. San José, Costa Rica: Fundación Justicia y Género.

Jiménez, R. y Collado, H. (2005). *Manual para conocer la clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la salud*. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Heredia, Costa Rica: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Lépiz, O. (s.f). *Derechos Humanos y la Accesibilidad del Entorno*. Costa Rica: s.n

López, R. (setiembre, 2007). *Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: paradigma de los derechos humanos y accesibilidad*. Conferencia llevada a cabo en San José, Costa Rica.

Míguez, M. (2004). Construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico: integración - exclusión. Recuperado de <http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/Gedis/miguezuba706.pdf>.

Montero, C. (2003). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José, Costa Rica: EUNED.

Morris, J. (1997). *Encuentros con desconocidas: feminismo y discapacidad*. Madrid: Narcea.

Murillo, S. (1992). *Evolución histórica, conceptual y práctica de la rehabilitación en Costa Rica: 1940-1990*. (Tesis inédita de maestría en Rehabilitación integral). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* En Barton, L. (Ed.). *Discapacidad y sociedad* (pp. 34-58). Madrid: Morata.

Organización Internacional del Trabajo. (1992). *Diagnóstico Nacional de la Rehabilitación Profesional y el Empleo de las Personas Discapacitadas*. s.l: CNREE.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología*. España: Ministerio

de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Asuntos Sociales.

Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad: resumen*. Ginebra, Suiza: Ediciones de la Organización Mundial de la Salud.

Pac, D. y Navarrete, M. (2001). *Discapacidad, formación y mercado de trabajo*. Recuperado de <http://www.ase.es/comunicaciones/3%5B1%5D.1.8%20Pac%20y%20Navarrete.doc>

Pantano, L. (1987). *La discapacidad como problema social: un enfoque sociológico: reflexiones y propuestas*. Buenos Aires: EUDEBA.

Pérez, J. y Mora, M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 68, 431-465. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/321/32112601002.pdf>

Presidencia de la República. (2007). Decreto ejecutivo No. 33135. Recuperado de <http://www.gaceta.go.cr/>

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (22 ed., Tomo 1-2). Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Aljibe.

Ruiz, M. (2002). *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura). Recuperado de: http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_tesis?codigo=563&orden=0

Samaniego de García, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Comité Español de representantes de personas con discapacidad.

Santos, A. (2009). *El lugar del trabajo en la sociedad*. En: Sociología del trabajo, Curso 2009 – 2010, Departamento de Sociología, Universidad de Valencia, (pp.1–21). Recuperado de http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/2/tema_i_pdf.pdf

Sojo, C. (2000). *Dinámica sociopolítica y cultural de la exclusión social*. Recuperado de http://www.enlaceacademico.org/uploads/media/Exclusion_social.pdf#page=47

ANEXOS

Anexo 1: Fórmula de consentimiento informado

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Sociología

Fórmula de Consentimiento Informado
(para sujetos y sujetas de investigación)

Tesis para optar por el título de Licenciatura en Sociología

Análisis de las experiencias vividas por un grupo de ocho profesionales con discapacidad física y visual durante su búsqueda de empleo.

Nombre del investigador: Bach. Esteban Chaverri Valverde

Nombre del o la participante: _____

a. Propósito del estudio:

La presente Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología, pretende analizar las experiencias vividas por un grupo de profesionales con discapacidad durante su búsqueda de empleo.

En ella, se espera describir el perfil socio-laboral de dichos profesionales, identificar las barreras que les dificultan la obtención de un empleo y relacionar esas barreras con su situación de inclusión o exclusión social.

b. ¿Qué se hará?:

Si usted acepta participar en esta investigación, se le aplicarán un cuestionario y una entrevista individual que tendrán como propósito recopilar información general sobre su situación social y laboral, como su edad, sexo, estado civil, escolaridad y otros.

c. Riesgos:

La participación en esta investigación implica que usted deberá exponer, de forma clara y honesta, información sobre las experiencias vividas a lo largo de su búsqueda de empleo, especialmente sobre las barreras que ha tenido que enfrentar para obtenerlo. La información que brinde puede ser sujeta a críticas o a recomendaciones por parte de otras personas, una vez que el estudio concluya.

d. Beneficios:

Con su participación en el presente estudio, brindará insumos que permitirán comprender, desde una perspectiva sociológica, las situaciones que enfrentan las y los profesionales con discapacidad cuando buscan empleo, lo que puede favorecer la inclusión laboral de otras personas con discapacidad en el futuro.

e. Antes de dar su autorización para esta investigación, usted debe haber hablado con Esteban Chaverri Valverde, quien debió haber contestado satisfactoriamente todas sus dudas o preguntas. Cualquier consulta adicional, puede comunicarse con el investigador, al teléfono: 8872-9950.

f. Usted recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

g. La participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho a negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que ello le perjudique.

- h. La participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una publicación científica, pero de manera anónima.
- i. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en la presente fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y las mismas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de estudio en la presente investigación.

Nombre, cédula y firma del sujeto/a

fecha

Nombre, cédula y firma del testigo

fecha

Nombre, cédula y firma del investigador que solicita el consentimiento

fecha

Anexo 2: Cuestionario aplicado a los sujetos de estudio

Universidad De Costa Rica

Facultad De Ciencias Sociales

Escuela De Sociología

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología

“Análisis de las experiencias vividas por un grupo de ocho profesionales con discapacidad física y visual durante su búsqueda de empleo”

Investigador: Bach. Esteban Chaverri Valverde

Cuestionario

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer datos socio-demográficos generales sobre usted. Los mismos serán tratados de manera confidencial y serán de uso exclusivo del investigador, el Bach. Esteban Chaverri Valverde. Antes de responderlo, deberá haber conocido y aceptado la fórmula de consentimiento informado que el investigador le debió haber suministrado.

1. Sexo: Mujer Hombre

2. Edad: ____ años

3. Estado civil:

Soltero (a) Casado (a)

Divorciado (a) Viudo (a)

4. ¿Tiene hijos u otras personas que dependan económicamente de usted?

Si No ¿Cuántos? _____

5. Tipo de discapacidad:

Ceguera Baja Visión

Sordera Baja Audición

Limitaciones en el movimiento

6. Profesión: _____

7. Nivel académico:

Bachillerato Licenciatura

Maestría Doctorado

8. Tipo de universidad:

Pública Privada

Ambas

9. ¿De cuál o cuáles universidades se ha titulado? Por favor mencione los años en que obtuvo cada título.

Año	Universidad	Título Obtenido

10. ¿Cómo financió sus estudios universitarios?

- Beca parcial Beca total
- Trabajando Préstamo con entidad financiera
- Otro (explique):

11. ¿Actualmente cuenta con alguna fuente de ingresos económicos?

- Si No

12. ¿Depende económicamente de otra persona (o personas)?

- Si No

13. Aproximadamente, a cuánto ascienden sus ingresos mensuales?

- Menos de ¢200000
- Entre ¢200000 y ¢300000
- Entre ¢300000 y ¢400000
- Entre ¢400000 y ¢500000
- Entre ¢500000 y ¢600000
- Más de ¢600000

¡Muchas gracias por su tiempo y disposición para responder este cuestionario!

Anexo 3: Guía de entrevista aplicada a los sujetos del estudio

Universidad De Costa Rica

Facultad De Ciencias Sociales

Escuela De Sociología

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología

“Análisis de las experiencias vividas por un grupo de ocho profesionales con discapacidad física y visual durante su búsqueda de empleo”

Investigador: Bach. Esteban Chaverri Valverde

Guía de entrevista

La presente entrevista tiene la finalidad de conocer las experiencias que usted ha vivido como persona con discapacidad, durante su búsqueda de empleo. Antes de responderla, deberá haber conocido y aceptado la fórmula de consentimiento informado que el investigador, Bach. Esteban Chaverri le debió haber suministrado. Toda la información será tratada de manera confidencial y será de uso exclusivo del investigador.

I Parte: Información laboral

1. ¿Ha trabajado alguna vez? Por favor comente qué empleos a tenido, ya sea antes o después de obtener su título (o títulos) de grado o postgrado

2. ¿Cuál es su situación laboral actual? Por favor comente si se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Se encuentra buscando su primer empleo.
- ✓ Trabaja actualmente pero no en un empleo relacionado con su profesión.
- ✓ Trabaja actualmente en un empleo acorde con su profesión
- ✓ Trabaja por cuenta propia.
- ✓ Otra.

3. ¿Cuánto tiempo pasó buscando empleo antes de encontrarlo? Si no lo tiene, ¿Cuánto tiempo lleva buscándolo?

4. ¿Se le han presentado barreras para obtener empleo? Comente qué tipo de barreras.

5. ¿Ha encontrado barreras en el espacio físico o en el transporte que le han dificultado obtener empleo? ¿Cuáles han sido esas barreras?

6. ¿Se le han presentado barreras en cuanto al acceso a la información que le han dificultado encontrar empleo? ¿Cuáles han sido esas barreras?

7. ¿Se ha encontrado con barreras en la actitud de los empleadores que han dificultado su inclusión laboral? ¿Cómo han sido esas barreras?

8. ¿Cómo han sido los procesos de selección y contratación ha los que ha asistido? ¿Ha encontrado barreras durante esos procesos?
9. ¿Considera que su discapacidad ha sido un factor que ha dificultado su inclusión laboral? ¿Por qué?
10. ¿De qué manera ha enfrentado las barreras que se le han presentado en su búsqueda de empleo? Comente sus experiencias al respecto.
11. (Únicamente si ha trabajado o tiene trabajo actualmente) ¿Cómo percibe su situación en el lugar de trabajo? Por favor comente aspectos relacionados con la accesibilidad del espacio físico y de la información; con los apoyos técnicos que recibe y con su relación con jefaturas y compañeros.
12. (Únicamente si ha trabajado o tiene trabajo actualmente) ¿Considera que el salario que recibe (o que recibió) es acorde al tipo de trabajo que usted realiza? Por favor razone su respuesta.
13. ¿Son suficientes los ingresos que recibe para satisfacer sus necesidades básicas, como alimentación, vivienda, vestido u otras? Amplíe su respuesta.
14. ¿Los ingresos que recibe le permiten tener acceso a oportunidades de educación y capacitación? Amplíe su respuesta.
15. ¿Los ingresos que recibe le permiten tener acceso a servicios de salud o rehabilitación? Amplíe su respuesta.

16. ¿Los ingresos que recibe le permiten participar en actividades recreativas, artísticas o deportivas de su interés? Amplíe su respuesta.

17. ¿Los ingresos que recibe le permiten comprar bienes o acceder a otros servicios distintos a los antes mencionados? Amplíe su respuesta.

18. ¿Los ingresos que recibe le permiten tener acceso a crédito? Amplíe su respuesta.

19. ¿Con quién o quienes vive?

20. ¿Considera usted que tiene autonomía a la hora de decidir sobre los asuntos de su vida, como sus intereses y necesidades?

21. ¿Considera usted que el tener un empleo o no ha influido en su grado de autonomía para decidir y actuar?

22. ¿Participa usted en alguna (o varias) organización (u organizaciones) de personas con discapacidad? En caso afirmativo, menciónelas por favor.

23. ¿Considera usted que las organizaciones de personas con discapacidad tienen alguna incidencia a nivel local o nacional en la defensa de los derechos de este colectivo? Amplíe su respuesta.

24. En materia de derechos, ¿Conoce usted las leyes que defienden sus derechos como persona con discapacidad? Mencione algunas.

25. ¿Conoce usted los alcances de la Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público (Ley 8862)? Comente su opinión sobre ella.

26. ¿Considera usted que las instituciones del Estado costarricense ofrecen algún apoyo para la inclusión laboral de personas con discapacidad? En caso afirmativo, comente sobre esos apoyos.

¡Muchas gracias por su tiempo y disposición para responder esta entrevista!