

Volumen 1 - Número 4 - Octubre/Diciembre 2014

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Homenaje a

Isabel Cruz Ovalle

MIEMBRO DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL
REVISTA INCLUSIONES

Portada: Kevin Andrés Gamboa Cáceres



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
CAMPUS SANTIAGO

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. Viviana Vrsalovic Henríquez
Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectora

Lic. Débora Gálvez Fuentes
Universidad de Los Lagos, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Universidad de Los Lagos, Chile

Secretario Ejecutivo y Enlace Investigativo

Héctor Garate Wamparo
Universidad de Los Lagos, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés – Francés

Lic. Ilia Zamora Peña
Asesorías 221 B, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Asesorías 221 B, Chile

Diagramación / Documentación

Lic. Carolina Cabezas Cáceres
Asesorías 221 B, Chile

Portada

Sr. Kevin Andrés Gamboa Cáceres
Asesorías 221 B, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Mg. Carolina Aroca Toloza

*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso,
Chile*

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de San Pablo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Mauricio Jara Fernández

Centro de Estudios Hemisféricos y Polares, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso,
Chile*

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Pablo Mancilla González

Universidad Santo Tomás, Chile

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso,
Chile*

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Julieta Ogaz Sotomayor

Universidad de Los Andes, Chile

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Lic. Rebeca Yáñez Fuentes

*Universidad de la Santísima Concepción,
Chile*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Miguel León-Portilla

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador de la Cumbre de Rectores de
Universidades Estatales de América Latina y
el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

*CONICET / Universidad de Buenos Aires,
Argentina*

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México
Director Revista Cuadernos Americanos,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Universidad Católica de San Pablo, Brasil

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Dr. Miguel Ángel Barrios

*Instituto de Servicio Exterior Ministerio
Relaciones Exteriores, Argentina*

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dr. Miguel Ángel de Marco

*Universidad de Buenos Aires, Argentina
Universidad del Salvador, Argentina*

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Patricia Galeana

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Mg. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Andrea Minte Münzenmayer

Universidad de Bio Bio, Chile

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dra. Emilce Sena Correa

Universidad Nacional de Asunción, Paraguay

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Asesoría Ciencia Aplicada y Tecnológica:

CEPU – ICAT

Centro de Estudios y Perfeccionamiento
Universitario en Investigación
de Ciencia Aplicada y Tecnológica
Santiago – Chile

Indización

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



ISSN 0719-4706 - Volumen 1 / Número 4 / Octubre – Diciembre 2014 pp. 118-129

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
TODOS SOMOS DISTINTOS TODOS TRABAJAMOS DIFERENTES¹**

**LABOUR INCLUSION OF DISABLED PEOPLE: EVERYONE IS DIFFERENT
EVERYONE WORKS IN A DIFFERENT WAY**

Mg. Viviana Vrsalovic Henríquez

Universidad de Los Lagos, Chile

vrsalovic@ulagos.cl

Lic. Débora Gálvez Fuentes

Universidad de Los Lagos, Chile

debora.galvez@ulagos.cl

Fecha de Recepción: 30 de agosto 2014 – **Fecha de Aceptación:** 20 de septiembre de 2014

Resumen

La Universidad de Los Lagos, en su Plan Estratégico Años 2013-2018 estableció en forma explícita, un compromiso con la diversidad. Esto se complementó con el Decreto Número 141/2013, que estableció un Ingreso Especial para Personas con Discapacidad. No obstante lo anterior y en su rol social con la comunidad, presentó y se adjudicó el Proyecto de los Fondos de Innovación para la Competitividad, denominado “Promoción de Inserción Laboral Competitiva en Personas con Discapacidad Sensorial y Motora”, del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, el cual se ejecutó desde el año 2011 al año 2013. Ésta Inserción Laboral se complementó con los Diplomados en “Desarrollo y Gestión de Contenidos Digitales”, “Informática para la Administración” e “Innovación y Emprendimiento de Pequeñas Empresas”, a los cuales se inscribieron un total de 154 personas. Las clases, se llevaron a efecto en el Campus Santiago, logrando titular un total de 85 usuarios. Como resultado de la Inserción Laboral, se logró colocar en puestos de trabajo a 20 personas con Discapacidad.

Palabras Claves

Inclusión laboral – Persona con Discapacidad –Diplomados

Abstract

The University of Los Lagos, in its Strategic Plan Years 2013-2018 stipulated in an explicit way, an agreement with diversity. This agreement was complemented with the decree number 141/2013, that established a Special Entry for Disabled People. However, that being said and in its social role with the community, this university presented and appropriated itself the Project of the Savings of Innovation for the competitiveness, called “Competitive labour promotion of insertion” in people with Sensorial Motor disability problems”, coming from the Regional Metropolitan Government of Santiago, which was implemented from year 2011 until year 2013. This labour insertion was complemented with technical certificates in “Development and Administration of Digital Contents”, “Computers for the Administration” and “Innovation and undertaking of little businesses”, to which a total of 154 persons were registered. The classes, took place in the campus of Santiago, achieving to graduate a total of 85 users. As a result of the Labour Insertion, it was able to put in positions of work 20 disabled people.

Keywords

Labour Inclusion – Disabled People – Technical certificates

¹ Investigación presentada por las autoras en el II Congreso Internacional “Educación sin fronteras: inclusión para el aprendizaje”, realizado en la ciudad de Temuco, Chile, los días 27 y 28 de agosto de 2014, organizado por la Universidad Católica de Temuco, Chile y la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile.

I.- Introducción

El presente artículo, se basa en la experiencia pedagógica que ha desarrollado la Universidad de Los Lagos Campus Santiago en materia de inclusión laboral y personas con discapacidad² y contiene los análisis y conclusiones del Proyecto del Fondo de Innovación para la Competitividad (FIC) ejecutado en la Región Metropolitana de Santiago y que busca generar conocimiento relevante sobre las necesidades de capacitación de las personas en situación de discapacidad motora y sensorial, además de las necesidades del mercado laboral del Gran Santiago³.

El proyecto adjudicado, denominado “Promoción de Inserción Laboral Competitiva en Personas con Discapacidad Sensorial y Motora por medio de un Programa de Educación Inclusiva B-learning”, surgió a partir de la necesidad de elaborar una oferta de enseñanza y una estrategia de inclusión laboral, que sea sensible a las necesidades potenciales del mercado laboral junto con las experiencias y necesidades que perciban las personas en situación de discapacidad.

La metodología utilizada en la investigación fue de tipo cualitativa, por cuanto se realizó un análisis discursivo de aplicación de entrevistas semi estructuradas y focus group, que se llevaron a cabo con personas en situación de discapacidad, representantes de organizaciones de y para personas en situación de discapacidad y empresas.

II.- Antecedentes del proyecto

Como Objetivo General, se estableció la vinculación con el mundo productivo, de personas en situación de discapacidad sensorial y motora, por medio de un programa de educación inclusiva B-learning, en algunas comunas de la Región Metropolitana.

Los objetivos específicos del proyecto, los cuales se cumplieron a cabalidad, contemplaban: a) la realización de un diagnóstico de las necesidades de capacitación de las personas en situación de discapacidad y del mercado laboral. Con la información levantada, se propuso una oferta educativa pertinente para ambos sectores; b) se implementó un Centro de Recursos de Aprendizaje en la Universidad de Los Lagos, Campus Santiago, el cual todavía sigue en funcionamiento y es ocupado, en la actualidad, por un grupo de jóvenes con Síndrome de Down y ha servido de modelo para el proyecto FIC que se lleva a cabo en la Región de Tarapacá con público de idénticas características que las del proyecto aquí dado a conocer y que cumple el rol de apoyo para las PcD en los programas de capacitación B-learning; c) se capacitó a las personas en situación de discapacidad en el uso de herramientas informáticas básicas y de tecnologías especializadas para personas con discapacidad sensorial o motora, que les permitiera acceder a las actividades de aprendizaje bajo modalidad virtual; d) Al mismo tiempo, dicha

² Las investigadoras han presentado la experiencia pedagógica en el II Meeting Programa Voces: Nuevos Pensadores para nuestra América, Universidad Federal de Pelotas, 24 y 25 de octubre de 2013, Brasil; Congreso Comunidad Inclusiva FIDA 2014 SICA, Universidad Católica del Uruguay, 08, 09 y 10 de mayo de 2014, Uruguay y la Articulación de La Mesa sobre Universidad y Experiencias en el Colloque franco-latinoamericano de recherche sur le handicap, 10 y 11 de julio de 2014, Paris, Francia.

³ En la actualidad, un proyecto de inclusión laboral se está llevando a efecto por la Universidad de Los Lagos Campus Santiago, bajo la Modalidad de Proyectos FIC, en la Región de Tarapacá, Chile.

capacitación se realizó en competencias laborales, por medio de un curso B-learning de siete meses de duración, el que contó con una actividad educativa al mes en la Universidad y con un Programa de Apoyo y Seguimiento Académico para las actividades de aprendizaje bajo modalidad virtual; e) se implementó un Plan de Apoyo al Emprendimiento para personas en situación de discapacidad; f) Se creó una Bolsa de Trabajo que vinculó a las personas en situación de discapacidad participantes del curso B-learning con empresas productivas de la Región Metropolitana; g) Se editó un libro para difundir el modelo innovativo desarrollado, con la intención que otras instituciones puedan replicar las actividades y h) se estrecharon lazos -hasta el día de hoy-, entre las personas en situación de discapacidad y la Universidad de Los Lagos, para el desarrollo de actividades de extensión que fortalezcan la inclusión.

III.- Marco Referencial

Para el proyecto, se tuvo en consideración el siguiente marco referencial:

a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que estableció que la educación debe estar al alcance de todos y todas. Este manifiesto señala que

“Toda persona tiene derecho a la educación, no sólo con independencia de su condición económica, racial, de sexo, etnia ó religión, sino también con independencia incluso de su mayor o menor capacidad intelectual”⁴;

b) el Estudio Nacional de la Discapacidad de 2004⁵, que nos dio a conocer que en nuestro país existe un 12,9% de la población que vive en situación de discapacidad, este porcentaje se traduce en 2.068.072 personas. En la región Metropolitana este mismo instrumento señala que existen 565.192 hogares en los que vive, al menos, una persona en situación de discapacidad, lo que representa el 32% de los hogares de la región. Los datos permiten conocer la existencia de una masa crítica de personas en situación de discapacidad a las cuales se les puede ofertar programas de capacitación;

c) la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, que establece en su Artículo 1° que

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”⁶

d) la Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, que en su Artículo 5° señala que la

⁴ Organización de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, en <http://www.un.org/es/documents/udhr/> Obtenido el 12 de junio de 2014.

⁵ Instituto Nacional de Estadística INE, Chile, Primer Estudio Nacional de la Discapacidad e Informes Regionales 2004, en http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/discapacidad.php Obtenido el 01 de junio de 2014.

⁶ Organización de Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497> Obtenido el 01 de junio de 2014.

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”⁷

El concepto “Persona en situación de Discapacidad” que se utilizó en el proyecto, hace referencia a una mirada contextual de la discapacidad. Esto exige considerar a la persona no solo desde la individualidad, sino también a su entorno próximo y factores culturales, económicos, sociales, políticos, educacionales, entre otros. Así ya lo hace contar la “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud” de 2001, la cual hace mención a los Factores Contextuales y la importancia en el funcionamiento y la discapacidad⁸.

En materia laboral, un elemento que contribuye a la plena inclusión de las personas en situación de discapacidad en el trabajo, queda reconocido en la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, que en su Artículo 27° Trabajo y empleo señala:

“1. Los Estados Partes reconocen 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.”⁹

A su vez, la Ley 20.422 que “Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, en su Artículo 43° señala:

“El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá: a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación...”¹⁰

Posteriormente en el Artículo 44° refuerza este principio cuando establece que

“El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes...”¹¹

⁷ Ley N° 20.422. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, en http://www.munitel.cl/Actualidad_Legislativa/Ley_20.422.pdf Obtenido el 30 de abril de 2012.

⁸ Organización Mundial de la Salud OMS, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, en <http://www.who.int/classifications/icf/wha-sp.pdf> Obtenido el 29 de abril de 2014.

⁹ Organización de Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad...

¹⁰ Ley N° 20.422. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile...

¹¹ Ley N° 20.422. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile...

En este sentido, una propuesta de capacitación orientada a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad apuntó al incremento de su participación, centrándose en la ampliación de sus posibilidades de interacción, en su desempeño y realización personal y laboral. De este marco teórico conceptual se extrajeron los elementos necesarios para la formulación de un programa de capacitación destinado a personas en situación de discapacidad sensorial y motora.

En criterio central del Programa de Capacitación B-learning para Personas en Situación de Discapacidad, se tuvieron presentes los conceptos de conocimiento, innovación y empleabilidad. La pertinencia de utilizar dichos términos para la descripción del programa de capacitación, fue coherente con el origen del Fondo de Innovación para la Competitiva al cual se suscribió el proyecto.

El proyecto contempló 18 meses, distribuidos en dos fases: la primera fase tuvo una duración de 10 meses para el desarrollo de la innovación, donde se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, desarrollo curricular de los cursos, formación del Centro de Recursos de Aprendizaje, entre otras actividades. La segunda fase tuvo una duración de 8 meses, destinada a la transferencia de la innovación, es decir a la oferta de los cursos de capacitación B-learning y la colocación en puestos de trabajo o al inicio de actividades de emprendimiento por parte de las personas en situación de discapacidad.

IV.- Metodología

Se realizó un diagnóstico que permitió orientar el diseño de una estrategia de capacitación, que conjugó las necesidades del mercado laboral y los intereses de las personas en situación de discapacidad para la empleabilidad. Junto a ello, se identificaron los intereses de personas en situación de discapacidad con potencial de empleabilidad, se identificaron las necesidades de formación desde los intereses del sector empresarial para desarrollar inclusión laboral y se propusieron tres áreas de desarrollo de competencias a partir de las cuales se diseñaron cursos que respondieran a las necesidades e intereses de personas en situación de discapacidad y empresas.

El enfoque del estudio fue cualitativo, descriptivo y de tipo exploratorio. Este diseño fue elegido considerando el tipo de información que se deseó captar, la cual se relacionó directamente con la experiencia de los participantes y su valoración a partir de los significados que ellos otorgaron a las situaciones o fenómenos. Se complementó con distintas fuentes de información para aproximarse a la problemática abordada desde los protagonistas y su entorno.

Una de las particularidades del diseño cualitativo fue la apertura, la cual implicó la posibilidad de incluir nuevos elementos a partir de los hallazgos derivados del análisis de los datos. Esto conllevó, que en ocasiones, con cada etapa de la investigación, variaran las técnicas e instrumentos usados.

El diseño metodológico incluyó entrevistas a informantes representativos de organizaciones públicas y privadas, con y sin experiencia en inclusión laboral. Para indagar las experiencias laborales de las personas en situación de discapacidad se realizaron dos grupos focales, uno con representantes de instituciones ligadas al ámbito de la discapacidad y otro con personas en situación de discapacidad. La muestra fue intencionada, siendo seleccionados por criterios de pertinencia y disponibilidad.

Las entrevistas y los grupos focales, fueron guiados por preguntas exploratorias y descriptivas sobre los conocimientos, percepciones, visiones y opiniones de la inclusión laboral, determinando barreras y facilitadores. El proceso se dividió en tres fases, a saber, 1) Grupos focales: Dirigidos a personas en situación de discapacidad y representantes de instituciones ligadas a la discapacidad (Sector Usuarios); 2) Entrevistas semiestructuradas: Aplicadas a informantes claves del productivo público y privado (Empresas) y 3) Procesamiento de datos de grupos focales y entrevista realizadas: la información recolectada se sistematizó y procesó de tal modo que los resultados obtenidos permitieron caracterizar el fenómeno de la inclusión laboral desde sus protagonistas y realizar una propuesta de las áreas de capacitación para personas en situación de discapacidad. Posteriormente se elaboró un presente informe final.

IV. I.- Técnicas y procedimientos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron la entrevista semiestructuradas y los grupos focales. Se seleccionaron estas técnicas de tipo cualitativa pues constituyen una modalidad de recogida de datos de gran potencial (Stewart, 2006), así los participantes tuvieron la posibilidad de explicitar, en un clima de distensión, sus percepciones, sentimientos y concepciones respecto de un determinado tópico expuesto a debate.

IV. II.- Registro de datos

Con el fin de respaldar toda la información recabada en los grupos focales y entrevistas realizadas, se utilizaron distintas herramientas de registro: audio, video y notas de campo, utilizadas posteriormente para el análisis de resultados. La información recopilada fue transcrita textualmente para facilitar su lectura y análisis.

IV. III. Análisis de los datos

Se utilizó para el análisis de los datos obtenidos, de los grupos focales y las entrevistas, la codificación abierta, axial y selectiva propuesta por Strauss & Corbin (2002). Esta técnica permite identificar códigos comunes que tienen una significación relevante en relación con nuestros objetivos de estudio; luego se realizan relaciones entre las categorías y subcategorías para más tarde, realizar esfuerzos de abstracción más elevados en busca de la generación de conceptos o modelos.

V.- Resultados

V. I.- Grupos Focales

El propósito de esta herramienta fue obtener información sobre las opiniones, actitudes y experiencias de los participantes sobre una o varias temáticas. La dinámica de grupo motiva a los participantes a profundizar, explicitar y justificar sus posturas. Permite al investigador recopilar información entre el grupo de beneficiarios, sobre todo

para analizar el impacto percibido por estos últimos¹². Este método es muy útil cuando se trata de abordar temas sensibles como lo es en el caso de este estudio y por esta razón se seleccionó como estrategia para indagar en cuanto a las experiencias de personas en situación de discapacidad, específicamente lo relacionado con la problemática de la inserción laboral en Chile.

Con este propósito, se constituyeron dos grupos focales con los cuales, se trabajó en una sesión. En el primero, participaron personas en situación de discapacidad que tenían experiencia laboral previa, con el objeto de obtener un marco referencial de sus experiencias y elementos de contexto relativos a la inclusión laboral. En el segundo grupo focal, asistieron representantes y miembros de organizaciones de personas en situación de discapacidad con el objeto de levantar información relativa a cargos donde existiera inclusión, factores críticos de éxito y posibilidades de capacitación.

Las sesiones estuvieron divididas básicamente en tres momentos, los cuales se enfocaron en: 1) recoger los datos de las personas que han experimentado la situación de discapacidad; 2) analizarlos mediante la identificación de categorías para luego transformarlas en conceptos más amplios de significados y 3) encontrar los significados compartidos que permitan elaborar un texto en donde se describa la experiencia y la realidad de las posibilidades de inserción laborales desde la perspectiva testimonial de los implicados.

A partir del listado de categorías obtenidas se identificaron aquellas que fueron comunes y las que fueron específicas para cada participante. Desde ahí, se establecieron las relaciones entre las categorías correspondientes a los objetivos de la investigación y que permitieron comprender la situación de la problemática de la inserción laboral para personas con diversidad funcionalidad. Los objetivos que se persiguieron fueron la indagación de las inquietudes y demandas de capacitación y empleo por parte de las propias personas en situación de discapacidad y la determinación de condiciones de éxito y/o fracaso de la inserción laboral de este segmento de personas.

V. II.- Descripción actividad Grupo Focal 1: Sector Usuarios

La actividad se desarrolló el día 26 de enero de 2012, en el Campus Santiago de la Universidad de Los Lagos, entre las 18:00 y las 20:00 horas. El objetivo del encuentro se focalizó en rescatar experiencias y vivencias de la vida laboral de personas en situación de discapacidad, que permitieron la identificación de los principales obstáculos y facilitadores con los que se encuentran al momento de buscar un empleo, mantenerse y proyectarse en él.

V. II. I.- Participantes

En la actividad participaron en total seis personas en situación de discapacidad. Dos de ellos con discapacidad motora, tres con discapacidad auditiva y uno con discapacidad visual. La distribución por sexo fue la siguiente: femenino: tres, masculino: tres. Sus edades fluctúan entre los 30 y 60 años.

¹² R. Hernández; C. Fernández y P. Baptista, Metodología de la investigación (México: Editorial Mc Grill, 2003). Tercera edición.

Respecto a estudios cursados, el cien por ciento de los participantes había finalizado su educación secundaria. En relación a la ocupación laboral, cuatro estaban trabajando y dos eran estudiantes. El criterio de selección de las personas en situación de discapacidad que participaron de esta sesión estuvo orientado por la experiencia laboral, quienes fueron contactados a través de la coordinación del proyecto y manifestaron estar interesados en el tema de la capacitación e inserción laboral.

En esta sesión se encontraban presentes, además de los participantes principales, dos investigadores, uno de los cuales dirigió la sesión y el otro registró los memos relacionados con su desarrollo, además de cinco personas que constituyen el equipo de trabajo del proyecto.

V. II. II.- Aspectos éticos

Previo a las sesiones respectivas, los asistentes invitados firmaron un consentimiento informado autorizando la entrevista en profundidad y la grabación de la misma para la recolección de la información y su participación en el estudio. Así mismo, se les dio a conocer que tenían la libertad de retirarse en el momento en que así lo desearan. Este consentimiento fue leído con el participante y solo se procedió a firmarlo cuando manifestaron haberlo comprendido y aceptado.

V. II. III.- Descripción de las Categorías

a) Necesidades de capacitación: Se identifica como un factor relevante para los participantes, el contar con capacitación a nivel tecnológico *“apoyo tecnológico.... hoy hay software”* (H.M. Motora). De esta forma estos aprendizajes se traducirán en alguna carrera técnica reconocida por el gobierno: *“Senadis o alguna institución aprueben los proyectos donde nosotros estudiamos”* (B.A Motora).

b) Inserción laboral: Los participantes consideran que es necesario y urgente desarrollar proyectos de inserción laboral para personas que experimentan barreras en este sentido, expresado a través de comentarios como: *“se necesita un proyecto de integración laboral”* (W.A. Auditiva). Así también, esperan una participación más concreta e intencionada de organismos públicos y/o privados del país, los que abran espacios laborales de manera continua. Esto se aprecia cuando dicen: *“...Por el Proyecto AGORA, por eso llegue al Banco BCI, ellos buscan trabajo para gente ciega”* (V.V. Visual); *“...por Senadis después quede en call center... sola no resultó, uno llegaba a la entrevista y no te llamaban”* (S.M. Motora). Se desprende de sus expresiones que sin apoyo institucional, es muy difícil conseguir empleos.

c) Condiciones laborales: En esta categoría, los participantes manifiestan que es difícil adaptarse a los espacios físicos porque en muchos casos, los lugares de trabajo no tienen instalaciones apropiadas ni adaptadas para las personas con diversidad funcional, por lo que señalan: *“Hay que adaptarse”* (H.M. Motora) y *“más encima nos cobran por las adecuaciones en los trabajos”* (B.A. Motora).

d) Permanencia: En este sentido, los participantes señalan la importancia de la estabilidad laboral, *“ninguno de nosotros quiere renunciar a un trabajo...son los empleadores los que nos echan, piensan que somos tontos, nos mienten... es muy*

importante que hayan contratos, que no nos puedan echar y como a otras personas nos paguen los años que correspondan” (Heraldo, Matora).

e) Excusión social/discriminación y derechos laborales: Parte importante de la sesión entre los participantes, ocupó el tema de la exclusión social y la discriminación. Todos y todas perciben que de alguna u otra forma se sienten excluidos, situación que expresan en los siguientes ámbitos: En los puestos de trabajo: “...*los empresarios no lo ven desde el mismo punto de vista... no nos ven como personas con necesidades especiales, sino como personas con discapacidad*” (Heraldo, Matora); en las búsquedas laborales: “...*yo voy a dejar mi curriculum y digo que soy sordo y veo una mala actitud*” (Yerko, Auditiva), “...*me daban los mismos comentarios, que no podía ya que no podía responder el teléfono*” (Wladimir, Auditiva); en los centros educacionales, “...*yo no he visto carreras que apoyen esto en Chile, la comprensión lectora, estrategias de lectura o escritura*” (Bárbara, Auditiva) y en los servicios públicos: “...*el metro, las escaleras, los ascensores, por ese lado, eran esas trabas*” (Sandra, M). En cuanto a los derechos laborales, los participantes manifestaron que los habían aprendido con el tiempo y producto de una serie de abusos. Destacaron este tema como una dimensión relevante para ellos/as señalando que debían demostrar constantemente con buen desempeño que eran capaces de realizar las labores. En particular se planteó la ausencia de contratos de trabajo y en caso existir, la falta de cumplimiento de éstos.

V. II. IV. Orientaciones para el desarrollo del proyecto

A partir de las conclusiones del análisis, se dependieron las siguientes orientaciones del proyecto: a) La malla curricular que se creó, tuvo herramientas del ámbito informático, pero también, todo lo relacionado a los derechos laborales; b) Por las opiniones expresadas durante la sesión, se observó que existe un componente emocional en las personas en situación de discapacidad -debido a su situación y experiencias de vida- que se debe considerar en las estrategias formativas; c) Es necesario que la oferta académica entregue elementos que permitan una proyección de carrera profesional o laboral en las empresas u organizaciones donde se inserten estas personas laboralmente. De este modo se motiva el crecimiento personal y profesional, así como la permanencia en el tiempo (esto debe ser parte de los acuerdos con las empresas).

VI. Descripción de la actividad Grupo Focal 2: Sector Organizaciones

La actividad se desarrolló el día 21 de marzo de 2012, en el Campus Santiago de Universidad de los Lagos, entre las 18 y las 20 hrs. El objetivo de la sesión se centró en rescatar experiencias y vivencias de la vida laboral de personas pertenecientes a organizaciones de personas con diversidad funcional, para identificar áreas de desempeño e interés y condiciones de formación que contribuyan al sector.

En esta instancia, participaron representantes y miembros de organizaciones de personas en situación de discapacidad de las siguientes organizaciones: UNPADE/RIADIS, Fundación Dístonia, Presidente UNCICH, Presidenta ACICH, Director Área Trabajo, Gestora Laboral Proyecto AGORA Chile, Socio Activo Asociación de Sordos de Chile.

El criterio de selección estuvo dado por la pertenencia a una organización de personas con diversidad funcional.

El objetivo de este Grupo Focal fue levantar información relativa a cargos donde existiera inclusión laboral, factores críticos de éxito y posibilidades de capacitación.

VI. I.- Conclusiones

Los resultados del Grupo Focal 2 coinciden con el Grupo Focal 1 y la literatura, respecto a las áreas en las cuales existe o podrían existir mayores oportunidades de desarrollo e inserción laboral de personas en situación de discapacidad y que dice relación con el trabajo administrativo o de atención de personas. Aun cuando aparece este consenso, se observan diferencias en asignación de importancia o nivel del cargo al que podrían acceder, surgiendo por parte de las organizaciones, los cargos de junior, apoyo contable o administrativo como los que requieren menor preparación y los más recurrentes como posibilidades de acceso laboral más concreto. Nuevamente el factor tecnológico tiene asociada una especial relevancia como generador de oportunidades a las personas en situación de discapacidad. Una información interesante que se resalta en este segundo grupo, sector organizaciones, es que se enfatiza el criterio de eficiencia como el único relevante al momento de señalar la distribución de oportunidades laborales. Por tanto, se presenta un criterio de competencia o competitividad que tiene una directa relación con la posibilidad de desarrollar bien un trabajo, proceso o tarea.

En cuanto a posibles barreras o dificultades para llevar a cabo de manera competitiva un cargo o actividad asignada, reconocen que la adecuación tecnológica sigue siendo un tema relevante, pero más aún, los espacios físicos relacionados a la infraestructura en los cuales las personas en situación de discapacidad se sientan acogidas y relativamente cómodas para trabajar y cumplir con lo esperado. De igual modo, el rango etario se plantea también como una barrera importante a considerar al momento de los requisitos de la capacitación que se piensa impartir. Al comparar la realidad general de las personas que trabajan empleadas en nuestro país, tanto a nivel público como privado, por sobre los 50 años es más difícil encontrar un trabajo de esas condiciones y las opciones estarían más hacia empleos independientes.

VII.- Orientaciones para el desarrollo del proyecto

Como resultado del cruce de las opiniones de ambos sectores -usuarios y organizaciones- una estrategia de capacitación para personas en situación de discapacidad debe considerar los siguientes lineamientos generales: a) un diseño en base a competencias laborales, que les habilite para desarrollarse laboralmente de acuerdo a las exigencias del mercado; b) una orientación al uso de tecnología en el trabajo y c) un componente de derechos y obligaciones laborales, que les permita prevenir situaciones de abuso laboral (contratos, horarios, días trabajados, salarios, etc.) y les entregue una proyección en el tiempo.

Bibliografía:

Acción RSE, Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad Santiago, S/e.pag 20, 2005.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. Tercera edición. Editorial Mc Grill. México. 2003.

Instituto Nacional de Estadística INE, Chile, Primer Estudio Nacional de la Discapacidad e Informes Regionales 2004, en http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/discapacidad.php Obtenido el 01 de junio de 2014.

Ley N° 20.422. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, en http://www.munitel.cl/Actualidad_Legislativa/Ley_20.422.pdf Obtenido el 30 de abril de 2014.

Mayán, María J. Una introducción a Métodos Cualitativos: Módulo de Entrenamiento para Estudiantes y Profesionales, en <http://www.ualberta.ca/~iiqm//pdfs/introduccion.pdf> Obtenido el 20 de abril de 2014.

Organización de Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, en <http://www.un.org/es/documents/udhr/> Obtenido el 12 de junio de 2014.

Organización de Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497> Obtenido el 01 de junio de 2014.

Organización Mundial de la Salud OMS, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, en <http://www.who.int/classifications/icf/wha-sp.pdf> Obtenido el 29 de abril de 2014.

SOFOFA, Teletrabajo para la Inclusión laboral de personas con discapacidad en http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2008/10/07_sboiarov.pdf Obtenido el 25 de abril de 2014.

Para Citar este Artículo:

Vrsalovic Henríquez, Viviana y Gálvez Fuentes, Débora. Inclusión laboral de personas con discapacidad: todos somos distintos todos trabajamos diferentes. Rev. Incl. Vol. 1. Num. 4. Octubre-Diciembre (2014), ISSN 0719-4706, pp. 118-129.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.