

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SEDE RODRIGO FACIO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Trabajo Final de Graduación, modalidad tesis, para optar por el grado de
Licenciatura en Trabajo Social.

“Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)”

Sustentantes:

María Bernabeth Mendoza Guevara
Sundry Gabriela Rodríguez Ulate

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
San Pedro, Costa Rica.

2017



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

ACTA DE PRESENTACIÓN DE REQUISITO FINAL DE GRADUACIÓN No. 36

Sesión del Tribunal Examinador celebrada el día 17 de julio del 2017, a las 6:00 p.m. con el objeto de recibir el informe oral de la presentación pública de las:

SUSTENTANTES	CARNE	AÑO DE EGRESO
María Bernabeth Mendoza Guevara	B14132	III-2015
Sundry Gabriela Rodríguez Ulate	A95366	II-2015

Quienes se acogen al Reglamento de Trabajos Finales de Graduación bajo la modalidad de **Tesis de graduación**, para optar por el grado de **Licenciatura en: TRABAJO SOCIAL**.

El tribunal examinador integrado por:

Licda. Grace Hernández Rojas	Presidente
MSc. Marcela Ramírez Morera	Profesor Invitado
MSW. Carmen María Castillo Porras	Director T.F.G.
Licda. Kryssia López Vallejos	Miembro del Comité Asesor
Licda. Marlyn Hernández Salazar	Miembro del Comité Asesor

ARTICULO I

La Presidenta informa que el expediente de las postulantes contiene todos los documentos de rigor. Declara que cumplen con todos los demás requisitos del plan de estudios correspondientes y, por lo tanto, se les solicita que procedan a hacer la exposición.

ARTICULO II

Las postulantes hacen la exposición oral de su trabajo final de graduación titulado:

"Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)."

ARTICULO III

Terminada la disertación, el Tribunal Examinador hace las preguntas y comentarios correspondientes durante el tiempo reglamentario y, una vez concluido el interrogatorio, el Tribunal se retira a deliberar.

ARTICULO IV

De acuerdo al Artículo 39 del Reglamento Finales de Graduación. El Tribunal considera el Trabajo Final de Graduación:

APROBADO () APROBADO CON DISTINCION (X) NO APROBADO ()

Observaciones: Incorporar las observaciones dadas en la Defensa.

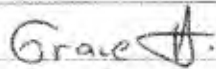

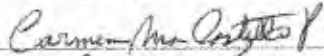

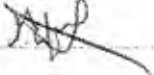

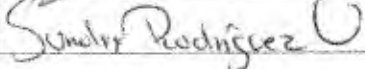
ARTICULO V

La Presidenta del Tribunal le comunica a las postulantes el resultado de la deliberación y se les declara acreedoras al grado de Licenciatura en: **TRABAJO SOCIAL.**

Se les indica la obligación de presentarse al Acto Público de Reglamentación, al que serán oportunamente convocadas.

Se da lectura al acta que firman los Miembros del Tribunal Examinador las Postulantes.

A las 19:30 se levanta la sesión.

Tribunal Examinador	
Licda. Grace Hernández Rojas	
MSc. Marcela Ramírez Morera	
MSW. Carmen María Castillo Porras	
Licda. Kryssia López Vallejos	
Licda. Marlyn Hernández Salazar	
Postulantes	
María Bernabeth Mendoza Guevara	
Sundry Gabriela Rodríguez Ulate	

Agradecimientos

“He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe”

(2 Timoteo 4:7)

Primeramente, agradecemos a cada una de las personas con discapacidad que nos abrieron las puertas desinteresadamente y nos permitieron adentrarnos en su realidad.

Agradecemos al Comité Asesor (Carmen, Kryssia y Marlyn) por su compromiso con este proceso, para nosotras es un orgullo y nos honra saber que el mismo estuvo guiado por un grupo de grandes mujeres que más allá de ser excelentes profesionales con intachable ética, son increíbles seres humanos; nuestro más sincero agradecimiento, porque a pesar de estar inmersas en sus roles y responsabilidades diarias dedicaron tiempo para leer informes y emitir recomendaciones, sin las cuales estamos seguras este trabajo no hubiese dado los mismos frutos.

Un especial agradecimiento a la señora Carmen María Castillo, profesional con gran trayectoria que no solamente nos guió y orientó, sino que con sus “jalones de oreja” nos ayudó a madurar y nos enseñó a entregar lo mejor de nosotras.

Sundry y María.

Dedicatoria

A mis padres, pilares fundamentales en mi vida, son quienes me han formado como ser humano y sentaron las bases de la persona que hoy por hoy soy; este triunfo es por y para ustedes, pues su acompañamiento y apoyo en momentos difíciles fue la clave para continuar.

A tía Emilce, mujer ejemplar quien con su sabiduría me enseñó que la vida en general requiere de compromiso, trabajo y constancia y que cuando esto no es suficiente y las cosas se ponen cuesta arriba aún existe la fe.

A Jonathan, compañero y motor de vida de quien aprendí la importancia de resistir y luchar por lo que creo, pienso y siento.

Por supuesto a María Mendoza, quien desde una postura ético política comprometida con los grupos mayormente vulnerabilizados, trabajó a mi lado bajo la consigna de que la transformación hacia un mundo más justo es posible. Y quien más que una profesional fue mi compañera de lucha.

Sundry Rodríguez

Dedicatoria

A mis papás, quienes siempre me impulsaron a alcanzar mis sueños y metas, gracias papi por motivarme a permanecer en Trabajo Social, porque hoy puedo decir que no me equivoqué de carrera y que Dios me tenía para ser trabajadora social; mami mi gratitud infinita por siempre escucharme. Gracias a los dos, por estar a mi lado en los momentos de mayor angustia e incompreensión, sus palabras siempre me ayudaron a salir adelante.

A mis hermanos por su apoyo durante mi formación profesional y mi vida en general. A mis sobrinos(as) Josué, Tomás, Emma y Daniela agradezco a Dios por ustedes, que hicieron que, en los momentos de mayor estrés, me olvidará del ajetreo de la vida y recordará el amor que ustedes y toda mi familia me han brindado.

A Su de verdad muchísimas gracias por el compromiso durante todo el proceso investigativo y porque más que una compañera de tesis ha sido una verdadera amiga.

Finalmente, a mis familiares, amigos y amigas que me han acompañado y en determinado momento me han regalado una palabra de aliento.

María Bernabeth

Índice de contenidos

Índice de cuadros	x
Abreviaturas	x
Ficha bibliográfica	xiii
Resumen Ejecutivo	xiv
Introducción.....	1
Capítulo I: Estado del Arte.....	5
1.1 Trabajo.....	5
1.2 Discapacidad.....	10
1.3 Derechos Humanos	14
1.4 Balance crítico.....	17
Capítulo II: Delimitando el proceso de investigación.	22
2.1 Justificación del tema.....	22
2.2 Objeto de estudio:.....	26
2.3 Problema de investigación:	26
2.4 Objetivo general:.....	26
2.4.1 Objetivos específicos	26
2.5 Población participante.....	27
2.6 Delimitación temporal y espacial.....	28
Capítulo III: Método y proceso de investigación.	29
3.1. Reflexiones en torno al método.....	29
3.2. Reconstrucción del objeto de estudio.....	33

Capítulo IV: Marco teórico.....	44
4.1. Trabajo.....	44
4.1.1. Trabajo ontológico	44
4.1.2 Trabajo abstracto	47
4.2. Discapacidad.....	52
4.2.1. Modelos teóricos de la concepción de la discapacidad.	53
4.3. Derechos humanos	61
4.3.1. Génesis de los Derechos Humanos.....	61
4.3.2. Generaciones de los Derechos Humanos	66
4.3.3. Derechos Humanos de las Personas con alguna discapacidad.	69
4.3.4. Posturas de los Derechos Humanos (Tradicional vs. Crítica).....	70
4.3.5. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.....	72
4.4 Conclusiones del marco teórico	74
Capítulo V: Marco Jurídico- Político.	77
5.1. Contexto internacional	77
5.1.1. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.....	77
5.1.2. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	79
5.2. Contexto nacional en materia de discapacidad.....	82
5.3 Consideraciones generales del marco jurídico-político.	100
Capítulo VI: Contexto institucional.....	103
5.1 Antecedentes históricos de la Universidad de Costa Rica	103
6.2 Planes Anuales Operativos, período 2010-2016.....	107

6.3 Análisis de Reglamentos Institucionales.....	118
6.4 Programas institucionales en materia de discapacidad	124
Capítulo VII: Profundizando en la realidad laboral de las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica.	127
7.1. Labor institucional en materia de discapacidad y contratación laboral de personas en condición de discapacidad.	128
7.1.1. Acciones institucionales en materia de discapacidad	128
7.1.2 Políticas universitarias para la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	133
7.2. Panorama de la situación laboral de las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica.	138
7.3 Alcances y desafíos en materia de contratación laboral en personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica.	174
Capítulo VIII: Conclusiones y recomendaciones	185
Referencias bibliográficas.	200
Anexos	216
Anexo 1: Fórmula de consentimiento informado.....	216
Anexo 2: Instrumentos de entrevista.....	219
Anexo 3: Cuadro-resumen de la revisión de Planes Anuales Operativos, en el período del 2010-2015.	238

Índice de cuadros

Cuadro 1: Concordancias investigativas según categoría de análisis	17
Cuadro 2: Cambios en relación al objetivo general	36
Cuadro 3: Ubicación de personas con discapacidad contratados en la UCR	37
Cuadro 4: Grupo de personas funcionarias con discapacidad	41
Cuadro 5: Grupo de informantes claves	42
Cuadro 6: Generaciones de los derechos humanos	68
Cuadro 7: Derecho al trabajo contemplado en Ley 7600	87
Cuadro 8: Excepciones de aplicación de Ley 8862	94
Cuadro 9: Ejes de la Política Nacional de Discapacidad	95
Cuadro 10: Ejes del Plan Nacional de Inserción Laboral para la PcD	97
Cuadro 11: Misión y visión de la UCR	105
Cuadro 12: Principios orientadores de la UCR	106
Cuadro 13: Conceptualizaciones emergentes en el Reglamento del Régimen Académico Estudiantil	120
Cuadro 14: Ingreso a Régimen Académico y Servicio Docente	154
Cuadro 15: Relatos de funcionarios con discapacidad en relación con la satisfacción personal y necesidades básicas	172

Abreviaturas

AyA: Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.

CASED: Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad.

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social.

CEA: Centro de Evaluación Académica.

CID-UCR: Comisión Institucional en Discapacidad.

CIMAD: Comisión Institucional en Materia de Discapacidad.

CNREE: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

IIDH: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social.

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje.

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censo.

PAO: Plan Anual Operativo.

PcD: Personas con Discapacidad.

PONADIS: Política Nacional en Discapacidad.

LESCO: Lenguaje de Señas Costarricense.

MEP: Ministerio de Educación Pública

MICITT: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.

MOPT: Ministerio de Obras Públicas y Transporte.

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OACDH: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

OEA: Organización de los Estados Americanos.

ODI: Oficina de Divulgación e Información.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OPS: Organización Panamericana de la Salud.

ORH: Oficina de Recursos Humanos.

PAA: Prueba de Aptitud Académica.

PRODIS: Programa Institucional en Discapacidad.

PROGRESO: Programa Regional de Recursos para la Sordera.

PROIN: Proyecto de Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual a la Educación Superior.

SIBDI: Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información.

STAP: Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.

UeoPcD: Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del MTSS.

UCR: Universidad de Costa Rica.

Ficha bibliográfica

Mendoza, M. y Rodríguez, S. (2017). Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio). Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Escuela de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.

Resumen Ejecutivo

La investigación realizada se centró en el acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades y la participación de personas con discapacidad en el marco de derechos humanos y el paradigma de vida independiente.

El punto de partida fue el reconocimiento del contexto socio-histórico permeado por la exclusión, opresión y discriminación hacia la población con discapacidad, quienes dentro de la dinámica de producción capitalista han sido relegados a un segundo plano, pues se considera fuerza de trabajo poco rentable, lo que ha conllevado que sean objeto de múltiples manifestaciones de violencia, siendo una de ellas el desempleo.

Ante esta situación histórica social las personas con discapacidad, han emprendido luchas sociales con la finalidad de concretizar su derecho al trabajo, a raíz de las mismas a nivel internacional y nacional se ha formulado un marco jurídico-político compuesto por convenciones, leyes, políticas, decretos y reglamentos, los cuales resguardan los derechos humanos de dicha población.

La Universidad de Costa Rica en respuesta a la legislación existente, ha desarrollado normativa y políticas vinculadas a la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, los cuales constituyen aspectos medulares de la investigación realizada.

A partir de lo anterior, fue fundamental analizar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, como medio para la promoción de la equidad e inclusión social.

Resultado de esta pesquisa se identifican a nivel institucional instancias que trabajan en torno a la discapacidad desde diversas aristas, entre ellas destacan: el Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS), el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED), la Maestría (académica-

profesional) en Estudios Interdisciplinarios en discapacidad, el Sistemas de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) y la Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR).

Por su parte, la Oficina de Recursos Humanos en respuesta a la Ley 8862 crea la política institucional de Talento Humano Universitario, la cual establece la contratación progresiva de al menos 5% de funcionarios (as) con discapacidad; actualmente esta Oficina cuenta con la Comisión de Empleabilidad para personas con discapacidad, que se encuentra elaborando una propuesta que permita operativizar dicha política, la cual viene a solventar el vacío existente en relación a un proceso particular debidamente establecido para el reclutamiento, la selección y la contratación de la población con discapacidad en la UCR.

La Universidad de Costa Rica ha realizado acciones para aproximarse a una concepción social de la discapacidad, basada en el respeto, la inclusión e igualdad de oportunidades; al respecto, se considera que es un proceso inacabado, en el cual es fundamental la recuperación del sentir de las personas con discapacidad, quienes no deben concebirse como meros receptores de servicios, proyectos, políticas u programas, sino que deben posicionarse como sujetos activos y actuantes de los procesos que les competen.

Producto de la investigación realizada, se identificaron limitaciones en relación a las condiciones laborales de las personas funcionarias con discapacidad, prevalece a nivel institucional deficiencias vinculadas al espacio físico, pues en algunos edificios se carece de ascensores con dispositivos sonoros; además es necesaria la colocación adecuada de guías visuales en aceras, así como la remodelación de servicios sanitarios que cuenten con diseño universal.

En relación al acceso a información por parte de las personas funcionarias con discapacidad, se menciona la necesidad de trasladar los apoyos técnicos a los espacios inmediatos de trabajo, pues si bien la institución ha realizado esfuerzos

importantes a través del SIBDI, estos no cubren a la población con discapacidad en su totalidad.

Por último, es importante destacar que el análisis de las experiencias del personal funcionario con discapacidad, arroja como principal limitación la falta de capacitación en discapacidad de las demás personas funcionarias de la institución, lo que se traduce en tratos y comportamientos basados en estereotipos, que reproducen el estigma social hacia esta población; por ello es fundamental generar espacios que propicien una mayor concientización que permita transitar hacia una sociedad inclusiva, respetuosa de los derechos humanos.

Palabras claves: discapacidad, trabajo, empleabilidad, derechos humanos, política y accesibilidad.

Introducción

El presente documento corresponde al Trabajo Final de Graduación, modalidad Tesis desarrollado para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social, denominado “Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)”, en el mismo se planteó como objeto de estudio, el acceso al trabajo como derecho humano.

Se considera que el contexto académico constituye un espacio idóneo para el desarrollo de procesos investigativos, los cuales aportan en la producción de conocimiento novedoso en múltiples áreas del saber. En el caso específico de la investigación realizada, esta se enfocó a contribuir en el estudio de una realidad compleja plagada por el conflicto y luchas de poder emprendidas por diversos actores sociales, entre los que destacan las personas con discapacidad; quienes representan uno de los grupos mayormente vulnerabilizados, producto de la violación sistemática de sus derechos humanos.

Dada esta situación se establece como objetivo general de la investigación, el análisis del acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades y la participación social de personas con discapacidad, en el marco de los derechos humanos y el paradigma de vida independiente, lo cual adquiere relevancia, pues es producto de las diversas configuraciones de la realidad social.

Asimismo, el tema que se coloca en la presente investigación, surge tras el interés de analizar si el trabajar en la Universidad de Costa Rica, es un medio para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en personas con discapacidad. Por esta razón, se define como población participante a personas funcionarias de esta institución, tanto del sector docente como administrativo, de la sede Rodrigo Facio, en un período de estudio que comprende del año 2010 al año 2016.

El documento se estructuró de la siguiente forma: de manera inicial se colocó el capítulo I referente al estado del arte, en este se expusieron tres categorías

teóricas de análisis, las cuales fueron: trabajo, discapacidad y derechos humanos. La construcción de este apartado permitió reconocer los avances, retrocesos y vacíos presentes en los procesos investigativos que integraron el estudio de la empleabilidad en la población con discapacidad, además coadyuvó en la delimitación del objeto de estudio.

Seguidamente, en el capítulo II se recuperó el proceso de investigación, en donde se expuso la justificación, el problema de investigación que se concretizó en la siguiente interrogante: ¿Constituye el trabajo en la Universidad de Costa Rica, un medio para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en personas con discapacidad?

Dicha interrogante permitió definir como objetivos específicos: la reconstrucción del contexto nacional e institucional, la indagación sobre el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica y la definición de los principales alcances y desafíos de la Universidad de Costa Rica sobre el acceso al trabajo y el cumplimiento de derechos.

En el capítulo III se reconstruyó el método y el proceso investigativo, por ello se describieron gradualmente los aspectos, metodologías y técnicas que se emplearon con la finalidad de cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos en la investigación, en este capítulo fue importante reconocer los insumos brindados por el método histórico-crítico y el objeto de estudio.

Posteriormente, en el capítulo IV se desarrolló el marco teórico, su elaboración constituyó el punto de partida para la aprehensión de los elementos centrales que consolidaron el objeto de estudio; su importancia radica en que representó una guía para el posterior análisis de la información recabada.

En virtud de lo anterior en el marco teórico se abordaron las categorías trabajo, discapacidad y derechos humanos; dicho marco constituyó una aproximación a la realidad desde una visión histórico-crítica, que concibe a la misma como una totalidad concreta en la cual las personas con discapacidad no se

encuentran aisladas, sino que forman parte del entramado social, siendo un elemento importante su acceso al trabajo.

Aunado a ello, se colocó el capítulo V que corresponde al marco jurídico político en materia de discapacidad, en este se recopiló la legislación existente a nivel internacional y nacional vinculada a la población con discapacidad, en el mismo se evidenciaron los movimientos sociales de personas con discapacidad, quienes a través de constantes luchas exigieron al Estado el reconocimiento y respeto de sus derechos humanos.

Además, se construyó el capítulo VI que recuperó el contexto institucional, para ello se indagó en los referentes históricos que permitieron el surgimiento de la Universidad de Costa Rica, los Planes Anuales Operativos del período 2010-2015 y los Reglamentos Institucionales; se realizó un análisis de los mismos con la finalidad de visibilizar los aspectos que se están trabajando desde la universidad en materia de discapacidad, así como los programas institucionales que se relacionan con la población con discapacidad.

A partir de la información recuperada en los capítulos anteriores, fue posible el análisis de los resultados del trabajo de campo; que permitió plantear el capítulo VII de análisis, que evidenció que la Universidad de Costa Rica carece de un proceso de contratación particular para las personas con discapacidad, sin embargo es menester señalar que la institución ha emprendido acciones tendientes a la mejora de la accesibilidad, lo cual es un proceso inconcluso que requiere de la participación de las mismas personas con discapacidad, en tanto son quienes conocen sus necesidades.

Para finalizar se plasma en el capítulo VIII, las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado, entre las cuales destacan la importancia que desde la UCR se construya un posicionamiento en torno a la discapacidad, acorde a lo establecido por el modelo social.

Asimismo, se plantea la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación, discusión y reflexión en materia de discapacidad dirigidos a todos los funcionarios y funcionarias de la institución; así como de continuar con las labores en materia de empleabilidad de esta población, hasta lograr el 5% que establece la Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley No.8862) y la Política Institucional de Talento Humano Universitario.

Capítulo I: Estado del Arte

En el siguiente apartado, se expone el análisis de diversos estudios e investigaciones, que se vinculan con la temática de discapacidad y empleo, mismas que constituyen parte fundamental de la presente investigación junto con la categoría de derechos humanos.

El estado del arte se elaboró a partir de publicaciones realizadas a nivel nacional e internacional, reconociendo la labor de las personas investigadoras; quienes, en determinado momento de su proceso de análisis, se acercan o incluyen el estudio de la discapacidad, el trabajo y los derechos humanos.

El material bibliográfico revisado incluyó trabajos finales de graduación de Trabajo Social y otras profesiones, así como diversas modalidades, entre ellas tesis, prácticas dirigidas y seminarios; dichas referencias fueron seleccionadas bajo un filtro de tiempo, el cual comprende del año 2010 al 2016 por considerarse un periodo idóneo para localizar material bibliográfico reciente en donde se incorpore el enfoque de derechos humanos y el paradigma de vida independiente.

El capítulo se estructuró a partir de tres categorías de análisis, las cuales se desarrollan desde los aportes de las investigaciones consultadas; el primero es trabajo, seguido por discapacidad, por último, se aborda el tema de derechos humanos.

1.1 Trabajo

Para la construcción de la categoría trabajo se retomaron tres investigaciones nacionales íntimamente ligadas con el objeto de estudio, los mismos son procesos investigativos en donde se relaciona el tema laboral específicamente en personas con discapacidad; también se recopilaron cinco artículos científicos que fueron desarrollados a nivel internacional y que igualmente abordan las temáticas de empleo y discapacidad.

Primeramente, es importante comprender cómo se aborda la categoría trabajo, puesto que existen diversas perspectivas teóricas sobre la misma; en las

investigaciones revisadas se encontró dos maneras de abordar esta categoría: la primera asocia el trabajo al tema de derechos, en tanto se vislumbra el mismo como un medio que genera mayor nivel de independencia en las personas con discapacidad; asimismo vinculan dicha categoría a procesos que permiten la inclusión e integración social como una forma de mejorar la calidad de vida de esta población.

La segunda introduce una visión ontológica del trabajo como categoría fundante del ser social, esta perspectiva viene a ampliar la comprensión anterior de trabajo, pues no omite que las personas con discapacidad luchan por sus derechos, además de que es una perspectiva que permite retomar los elementos históricos propios de dichas luchas.

Aparte de esas dos formas de concebir el trabajo, existen otras investigaciones que no conceptualizan de manera explícita esta categoría, sino que se centran en el análisis de mecanismos específicos para la inserción laboral de las personas con discapacidad; tal es el caso de Calderón y Calderón (2012), autoras españolas que desarrollan un artículo denominado “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario” que tuvo como finalidad identificar el nivel de idoneidad de dichos centros para la adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad.

Igualmente, otra propuesta fue la de Vélez (2013), quien presenta un artículo sobre “El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales”, este autor propone que las nuevas tecnologías de información y comunicación sean medios para la incorporación laboral de la población con discapacidad.

Se entiende el teletrabajo como

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros

utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Vélez, 2013, p.3).

Posterior a la recuperación de aquellas investigaciones que proponen estrategias específicas para la inserción laboral de la población con discapacidad, se procedió a exponer aquellos estudios académicos que realizan una conceptualización del término trabajo.

Dentro de la primera forma de comprender la categoría trabajo destacó Corrales (2012) quien en su Trabajo Final de Graduación titulado “Estudio de Caso: situación de empleo de personas con discapacidad en el Poder Ejecutivo de Costa Rica: aplicación del decreto No. 34135- MP-MTSS del 03 de diciembre del 2007 sobre cuota de empleo en cinco instituciones de dicho Poder” se adentra en la situación de empleo de las personas con discapacidad funcionarias del Poder Ejecutivo de Costa Rica, en el mismo se comprende el trabajo como un derecho.

Este autor coincide con Espinoza, Hernández, Solís, Solórzano y Vargas (2011) quienes en su estudio “El acceso al trabajo de personas con discapacidad, desde el enfoque de Derechos Humanos: un estudio exploratorio en la Región Central Occidental de Costa Rica” trabajan en torno a las oportunidades laborales de la población con discapacidad específicamente en la Región Occidental del país, en su análisis también conciben esta categoría como un derecho fundamental.

Asimismo, Chaverri (2011) en su investigación denominada “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”, afirma que 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” (p.60).

Como se observa estas tres investigaciones relacionan el empleo con la posibilidad para generar procesos de participación social, que se convierte en el medio a través del cual las personas con discapacidad pueden acceder a una vida independiente.

Aunado a lo anterior, Ortiz y Vidal (2010) en su artículo titulado “Empleo con apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”, parten de la premisa que afirma que el trabajo es un medio para el desarrollo y garantía de la existencia humana; asimismo es eje fundamental para una adecuada calidad de vida. Estos autores se inclinan por una percepción de trabajo, en la cual el mismo determina el acceso a bienes y servicios para la sobrevivencia.

Por su parte, Navarro (2011) en su “Propuesta de reincorporación laboral, de las personas con discapacidad, en la Administración Pública en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) y el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT)” realiza un estudio comparativo entre los procesos de reincorporación laboral de ambas instituciones y Flórez (2008), desde su artículo denominado “Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias” rescata la importancia de los programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva llevados a cabo en España.

Ambos autores (Navarro y Flórez) se acercan a la categoría trabajo mediante el desarrollo de otros elementos, tales como inclusión e integración social y laboral; en el caso de Flórez (2008) señala que la “inserción laboral de personas con discapacidad (...) es la vía (...) de integración social que corresponde a la etapa adulta de cualquier persona y por ende a las personas con discapacidad” (p.283), y para Navarro (2011) la inclusión social es un proceso “por el cual la persona pasa a

formar parte de una comunidad, aportan su esfuerzo o bien común y se convierten en miembro de pleno derecho de la sociedad” (p.47), lo anterior permite el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

El análisis de las investigaciones anteriores, permitió evidenciar que en los estudios donde se vinculan las categorías de trabajo y discapacidad, prevalece una concepción del trabajo como herramienta que facilita los procesos de independencia en esta población.

Para ampliar la discusión en torno a la presente categoría, Míguez, Gómez y Pinato (2015) en su proceso investigativo titulado “Discapacidad y trabajo. El otro entre discursos y hechos” plantean como finalidad “la deconstrucción del concepto de normalidad e igualdad en el entramado de contingencias que se materializan en la temática de la discapacidad con relación al trabajo como categoría ontológica que media al ser” (p.1).

Estos autores conciben el trabajo como la categoría fundante del ser social, por tanto, es un estudio que amplía la comprensión de la categoría en estudio, pues permite la transición de una concepción de trabajo transversada por el enfoque de derechos, hacia una concepción de carácter histórico-crítica que recupera las luchas presentes para la consecución de los diversos derechos. Asimismo, dichos autores concluyen que

Es necesario desnaturalizar la protoforma de empleo como única posibilidad de producción y reproducción de la vida en sociedad, esta protoforma del empleo en las sociedades capitalistas no hace más que embanderar y distanciar sujetos según etiquetas, excluir a los que se consideran “no hábiles” para la lógica del capital, para la productividad del mercado sustentado desde la ideología de la normalidad (Míguez et al., 2015, p.140).

Por tanto, es indiscutible que la investigación anterior parte de una percepción distinta acerca de la categoría trabajo, y aporta desde una visión histórico-crítica, en la cual es necesario adentrarse en las contradicciones presentes en el conglomerado social; asimismo es un enfoque que visibiliza la posibilidad de transformación social.

En tal sentido, se puede afirmar que en los últimos años se realizaron distintas investigaciones que discuten de manera integrada las categorías trabajo y discapacidad; sin embargo son estudios que se desarrollaron en otros escenarios (Chile, España, Uruguay, Costa Rica específicamente en la Región Occidental y en las siguientes instituciones Poder Ejecutivo, Acueductos y Alcantarillados, Ministerio de Obras Públicas y Transporte), por tanto fue imperante investigar qué se ha realizado desde la Universidad de Costa Rica en relación a la temática laboral de las personas con discapacidad como funcionarias, puesto que es un vacío que aún no se ha solventado con las investigaciones existentes.

Finalmente, las investigadoras para aprehender la categoría trabajo asumen un posicionamiento histórico-crítico, que implica el reconocimiento del trabajo como categoría ontológica del ser social, este pensamiento deviene del economista Karl Marx (1818-1883), supuestos que son ampliados en el marco teórico del presente Trabajo Final de Graduación.

1.2 Discapacidad

En el desarrollo de la categoría discapacidad se realizó una indagación exhaustiva sobre aquellos trabajos investigativos, donde se incorporaba la temática de la discapacidad con la finalidad de ahondar en los avances teóricos, para ello se retomaron investigaciones provenientes de diversas disciplinas (Trabajo Social, Estadística, Educación Especial y Ciencias Políticas); es importante destacar que dichas pesquisas poseen como eje transversal el tema de la discapacidad, la cual es vinculada con múltiples temáticas (asistencia social, transporte público accesible,

pobreza, actitudes hacia la discapacidad, lenguaje) y diferentes poblaciones (adulto mayor, mujeres).

Para iniciar García (2012) en su investigación “Factores asociados a la discapacidad en Adultos Mayores en Costa Rica”, entiende la discapacidad “como la repercusión directa en la capacidad del sujeto para realizar actividades que en una sociedad se consideran normales para sujetos de mismas características (género, edad, profesión, etc.)” (García, 2012, p.36).

Asimismo, se plantea la siguiente interrogante “¿Cuáles son los principales factores de riesgo que intervienen en la relación entre la edad y la discapacidad?” (p.20), para ello realiza un estudio cuantitativo, en el cual concluye que existen dos principales factores de riesgo en las personas adultas mayores, el bajo nivel socio-económico y la presencia de enfermedades; estos factores los hacen propensos a adquirir una condición de discapacidad.

Sin embargo, el autor se detiene a aclarar que la discapacidad no es exclusiva de la etapa de la vejez, no obstante, agrega que “la organización de políticas, recursos y esfuerzos relacionados con la atención de los ancianos con discapacidad en el país, deben considerar que esta tiene que ser diferencial y dependerá del estado funcional y cognitivo del adulto mayor” (García, 2012, p. 144).

En tal sentido, García (2012) aportó en el desarrollo del tema de discapacidad, pero se limita a incluir únicamente variables cuantitativas que impide comprender el contexto social en el cual se encuentra presente la población de estudio; ante esto se recurrió a otras investigaciones de carácter cualitativo, en donde las y los sujetos no sean estudiados de manera aislada sino como parte de la totalidad de la realidad social.

Por su parte, Calvo (2012) en su labor investigativa denominada “Factores socio-económicos que inciden en la situación de pobreza de los hogares con jefatura femenina y personas en condición de discapacidad”, liga dos grandes temáticas que son género y discapacidad; esta última entendida como “una

condición social que se desarrolla a partir de la influencia de factores personales, familiares y ambientales, sobre las personas con alguna o algunas deficiencias, los cuales viabilizan u obstaculizan el desarrollo de actividades cotidianas de forma independiente” (Calvo, 2012, p. 83), lo anterior para identificar aquellos factores que repercuten en la condición de pobreza de las familias en estudio.

A diferencia de García (2012), esta autora reconoce la existencia de un sistema dominante que privilegia intereses económicos en detrimento de la inversión social, lo cual es fundamental porque permite ir incorporando el contexto social. Por ello, concluye que “la desocupación en la persona en condición de discapacidad no solo incide sobre la situación económica del hogar (...) sino que además incide sobre la autonomía y participación social de la persona en condición de discapacidad” (García, 2012, p. 220).

Por otro lado, Ramírez (2014) al igual que Calvo (2012) integra las categorías de género y discapacidad, lo anterior mediante la elaboración de una “Guía de lenguaje inclusivo en género y discapacidad: un acercamiento al lenguaje inclusivo en género y discapacidad”; ambas investigaciones parten de la comprensión de la discapacidad desde lo propuesto por el paradigma de vida independiente que

Se fundamenta en las potencialidades y autodeterminación de mujeres y hombres con condiciones discapacitantes, tiene una visión de igualdad de oportunidades, equidad y auto ayuda (...) cuyos fundamentos teóricos responden a que el entorno se adecue a las distintas maneras de coexistir en determinada sociedad (Ramírez, 2014, p.15).

Es decir, este paradigma implica comprender la discapacidad en relación con el medio social que le limita sustancialmente en el desarrollo de sus actividades cotidianas; lo cual aporta en la presente investigación pues permite aprehender la

discapacidad como una condición que no es ajena a la realidad social, la cual debe generar las adecuaciones necesarias para fortalecer los procesos de autonomía e independencia en las personas con discapacidad

Otra investigación que se posiciona desde el paradigma de vida independiente es la realizada por González (2013) titulada "Juegos de poder entre las organizaciones costarricenses de personas con discapacidad y el sector transportista en el proceso de redefinición de la Ley 7600: el caso del transporte público remunerado, 2003-2010", en la cual se reconoce la existencia de relaciones conflictivas; que están presentes en la lucha por el reconocimiento del derecho a transporte accesible por parte de las personas con discapacidad, las cuales considera "seres con capacidades, que ven mermadas sus derechos por las barreras físicas y sociales (estereotipos y prejuicios), por lo que deben contemplarse formas para eliminarlas" (González, 2013, p. 69).

Para finalizar, se rescató el proceso de investigación de Bolaños y Cascante (2013), que se denomina "Transferencias monetarias estatales destinadas a población con discapacidad: transformaciones de la política social costarricense para la defensa y exigibilidad del derecho a la asistencia social", en la misma se analiza la política social en dos instituciones públicas: Caja Costarricense del Seguro Social y el Fondo Nacional de Becas, lo anterior para visibilizar el acceso de las personas con discapacidad a la asistencia social.

Estos autores parten de un enfoque histórico-crítico, por ello refieren que la discapacidad

No debe ser comprendida ni conceptualizada únicamente como un grupo vulnerable más y destinatario de los programas de asistencia social, ni tampoco como un sector excluido y segregado por sí solo debido a su condición "individual". En su lugar, han de develarse las particularidades de este sector dentro de la dinámica societal actual

que modifican el acceso, permanencia y oferta de esos servicios para la atención de necesidades derivadas de su condición (Bolaños y Cascante, 2013, p.63).

Lo anterior permite la aprehensión de la asistencia social y la discapacidad, inmersas en las contradicciones presentes en la coyuntura costarricense; la cual emerge dentro de la realidad neoliberal, que resulta esencial para los fines de la presente investigación, en tanto se comparte dicho enfoque.

1.3 Derechos Humanos

En el desarrollo de esta categoría se trajeron a colación Trabajos Finales de Graduación llevados a cabo desde diversas carreras (Trabajo Social, Derecho, Enfermería, Programa de Posgrados en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad), que aportan en lo que respecta al estudio de los derechos humanos, específicamente en la población con discapacidad.

Sobresale en las investigaciones la reivindicación de diversos derechos humanos, tales como el derecho a la educación y a la salud; otros ponen énfasis en el derecho sexual y reproductivo. Asimismo, de dichos trabajos se recuperó su posicionamiento teórico y/o perspectivas en relación a los derechos humanos.

Balladares y Mora (2014) en su tesis "Derechos sexuales y reproductivos de las personas con algún tipo de discapacidad: desafío de una Política Pública Nacional", analizan las siguientes categorías: discapacidad, sexualidad y política pública; estas autoras comprenden los derechos humanos como interdependientes, trascendiendo la visión fragmentada de los mismos de manera que rescatan la importancia de estudiar el derecho sexual y reproductivo en relación con los demás derechos; tales como derecho a la salud, libertad individual, pensamiento, conciencia, religión, entre otros.

Además, reiteran que el Estado es el encargado de garantizar el acceso a los derechos humanos mediante la creación de políticas públicas, posición que también

es compartida por Gallardo (2012) y Castillo (2015) quienes colocan al Estado como el “primer responsable de respetarlos y garantizarlos” (Castillo, 2015, p.100). Esta última autora realiza una investigación titulada “Respeto a los derechos humanos en el consentimiento informado de las personas con discapacidad mental”, en donde enfoca su análisis en el derecho de autonomía de las personas con discapacidad mental; específicamente en la aprobación del consentimiento informado en tratamientos médicos.

Por su parte, Gallardo (2012) en relación al mismo tema de salud realiza su Trabajo Final de Graduación “Justicia Distributiva en Salud: Sen y los derechos de las personas con discapacidad”, en donde identifica los elementos del actual sistema de salud; el cual debe transitar hacia un modelo mayormente inclusivo.

Como se observa, estos autores reconocen el papel fundamental que juega el Estado en la creación de mecanismos para la exigibilidad y respeto de los derechos humanos, asimismo son investigaciones que centran su interés en aspectos relacionados con el derecho a la salud de esta población.

Aunado a la misma temática del derecho a la salud de las personas con discapacidad, aparece el estudio de Fernández (2013) denominado “La transversalidad de la discapacidad en la promoción de la salud en la Universidad de Costa Rica: una propuesta desde sus usuarios/as con discapacidad visual”; en su investigación recupera la importancia de incorporar la perspectiva de discapacidad en la Oficina de Bienestar y Salud; específicamente en la Unidad Promoción de la Salud, para así promover un espacio de inclusión.

Este trabajo se desarrolla en el mismo escenario que la presente investigación (Universidad de Costa Rica), de allí su importancia; puesto que permite retomar lo que se ha realizado con respecto a derechos de la población sujeta de estudio a nivel institucional.

En torno a la categoría de derechos humanos, también se encontraron otros trabajos investigativos que se enfocan en el área de educación y/o formación;

mismos que rescatan un derecho fundamental para el desarrollo integral de la población en estudio.

Tal es el caso de Anchía y López (2012), quienes en su trabajo denominado “Lineamientos socioeducativos para la promoción de la educación en sexualidad integral en población con discapacidad intelectual: una propuesta desde Trabajo Social con jóvenes del IV ciclo del Centro de Enseñanza Especial San Ramón”; reconocen la importancia de generar mecanismos que permitan educar en materia de sexualidad a las personas con discapacidad intelectual.

En su trabajo investigativo se posicionan desde un paradigma de derechos humanos con vinculación a lo propuesto por la Organización de Naciones Unidas y parten de un enfoque de equidad; afirmando que “aunque las personas con discapacidad poseen los mismos derechos que las otras, socialmente se les han reprimido por lo que eleva la importancia de buscar su autonomía y validación de derechos” (Anchía y López, 2012, p.37).

Otra investigación que también retoma la importancia del derecho a la educación de esta población, pero desde un enfoque de inclusión escolar es la realizada por González, Rodríguez y Rojas (2012) titulada “Las personas con discapacidad en el contexto escolar: ¿se integran, incluyen o excluyen?, una propuesta inclusiva para el abordaje de la diversidad desde Trabajo Social en las escuelas Arnulfo Arias Madrid y Otilio Ulate Blanco en el cantón de Zarcero”, al igual que las investigaciones anteriores, parten de un enfoque de derechos humanos; que permite reconocer a los sujetos participantes como sujetos de derecho con un papel activo durante toda la investigación.

Por último, se retomó el artículo “Discapacidad, Derechos Humanos y concientización en la Escuela” elaborado por Cabrejas, De Michele, Lagomarsino, Schajovitsch y Seguí (2012) que es desarrollado en Argentina, estas autoras proponen y destacan la importancia de la escuela; en tanto ente de formación que debe educar en materia de discapacidad. En su trabajo comprenden los derechos

humanos desde una postura histórica, en donde se entiende que los mismos se transforman y son determinados por el contexto en el cual se desarrollen.

1.4 Balance crítico

La elaboración del estado del arte, permitió visibilizar las distintas investigaciones que han trabajado alrededor del objeto de estudio propio de esta investigación; asimismo coadyuvó a vislumbrar las concordancias que han existido entre las distintas investigaciones, que intentan un acercamiento a la temática de la discapacidad y el trabajo, lo cual se evidencia en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Concordancias investigativas según categoría de análisis

Concordancias	Autores	Categoría
Comprenden la categoría trabajo desde un enfoque de derechos, que permite procesos de independencia en la población con discapacidad.	Corrales (2012); Espinoza et al. (2011); Ortiz y Vidal (2010), Navarro (2011); Flórez (2008); Chaverri, (2011).	Trabajo
Comprenden la categoría trabajo como fundante del ser social.	Míguez et al. (2015).	
Se enfocan en programas de inserción laboral de las personas con discapacidad.	Calderón y Calderón (2012); Veléz (2013).	
Vincula la categoría discapacidad a la población adulta mayor desde un enfoque cuantitativo.	García (2012).	Discapacidad
Para la comprensión de la discapacidad parten de los postulados del paradigma de vida independiente.	Calvo (2012); Ramírez (2014), González (2013).	

Para el análisis de la discapacidad emplean el enfoque histórico-crítico.	Bolaños y Cascante (2013).	
Centran su estudio en el reconocimiento del derecho a la salud de la población con discapacidad.	Balladares y Mora (2014); Castillo (2015); Gallardo (2012); Fernández (2013).	Derechos humanos
Enfocan su estudio en el reconocimiento del derecho a la educación de las personas con discapacidad.	Anchía y López (2012); González et al. (2012); Cabrejas et al. (2012).	

Fuente: Elaboración propia a partir de los insumos obtenidos en el Estado del Arte, 2016.

El panorama muestra que si bien el tema de discapacidad ha sido posicionado como eje transversal en los estudios, esto se ha hecho limitadamente vinculado al tema de trabajo; por su parte dicha categoría es comprendida en su mayoría desde un enfoque de derechos, el cual pregona que los seres humanos tienen derechos por el simple hecho de serlo, dicha postura invisibiliza las contradicciones y el carácter histórico de los mismos; por tanto, se consideró pertinente en la presente investigación retomar una visión socio-histórica de los derechos humanos, comprendida como producto de las luchas sociales llevadas a cabo por grupos poblacionales que han sido excluidos por el sistema dominante.

En relación a esta categoría es fundamental la comprensión de su carácter ontológico, lo que a su vez coadyuva a recuperar el carácter socio-histórico presente en el mismo con la finalidad de visibilizar la totalidad de la realidad social.

Las personas con discapacidad, en tanto seres socio-históricos necesitan los medios para la reproducción de sus condiciones materiales de vida, lo anterior se puede lograr mediante la venta de su fuerza de trabajo, que constituye la categoría fundante del ser social; sin embargo la incorporación de esta población al mercado de trabajo debe darse en condiciones de calidad, accesibilidad y equidad en relación a las otras personas trabajadoras, que promuevan su permanencia y movilidad

laboral, lo cual debe incidir en el desarrollo de una vida independiente en todos los ámbitos de su existencia.

No obstante, en el contexto capitalista en su expresión neoliberal, subsiste relaciones desiguales entre el grupo dominante y la clase oprimida, en esta última se ubica a las personas con discapacidad; quienes enfrentan distintas situaciones de vulnerabilidad social, como la pobreza y el desempleo que conduce a que estas personas tengan que subsistir de la asistencia social, lo que limita sus posibilidades de independencia y autonomía.

Por otro lado, en el estudio de la discapacidad y el trabajo como derecho humano se evidencia que existe un cambio en la comprensión de la discapacidad, puesto que en múltiples procesos investigativos no se asocia esta categoría únicamente a aspectos médicos; sino que se vinculan de manera acertada a otros ámbitos de la vida social, tal como las condiciones materiales de vida, que implica visualizar el nivel socio-económico de esta población.

Lo anterior conlleva a reconocer el papel trascendental de contar con un empleo para mejorar su calidad de vida, sin embargo, como se mencionó anteriormente, no todas las personas con discapacidad logran acceder al mercado de trabajo, ya que no cuentan con igualdad de oportunidades y se enfrentan a múltiples expresiones de la cuestión social.

No obstante, algunas de las investigaciones analizadas anteriormente se limitaron a estudiar múltiples propuestas de inserción laboral, tales como el teletrabajo, los centros especiales de empleo o de mera reinserción, las cuales resultan excluyentes, puesto que reproducen el estigma y discriminación hacia esta población. Lo que tiene como consecuencia una exclusión de gran parte de la población con discapacidad, que ve limitada su participación en los procesos productivos, y por consiguiente también del ejercicio pleno de su ciudadanía.

Además, otras propuestas investigativas recuperaron la existencia de políticas asistenciales, las cuales perpetúan la visión de caridad hacia esta

población, por tanto, se le restringe su participación social y cultural; ante ello es imperante revertir ese panorama con el fin de propiciar el derecho de este grupo a mejores condiciones de vida y de desarrollo, el cual debe ser un objetivo prioritario del Estado y de la sociedad civil en general.

El estado del arte permitió evidenciar que existe un marco jurídico, en donde se reconoce los derechos humanos de esta población, siendo uno de estos el acceso al trabajo; sin embargo, es necesario trascender el carácter discursivo, y corroborar si en la realidad concreta se crean las condiciones propicias para que se dé ese acceso, allí radica la importancia del presente proceso investigativo.

A partir de lo anterior, es evidente que se carece entonces de material académico en el que se profundice en aspectos relacionados con el acceso al trabajo de personas con discapacidad, específicamente en la Universidad de Costa Rica, lo anterior desde un enfoque histórico crítico.

Es decir, se denota la necesidad de ahondar en elementos teóricos que permitan el análisis de la discapacidad y el trabajo, específicamente en la Universidad de Costa Rica; es preciso resaltar que dicha institución es visualizada en la mayoría de trabajos como un escenario de estudio para el desarrollo de las investigaciones, pero interesa la comprensión de dicha institución como un espacio de inserción laboral, situación que es retomada en la presente investigación para la consecución de los objetivos propuestos.

Tras el análisis realizado es evidente que existe importante producción teórica en relación a la temática de discapacidad y trabajo, sin embargo, estas investigaciones centraron su atención en determinados espacios institucionales y en grupos poblacionales específicos, incluso en contextos internacionales concretos.

Ante esto, para efectos del presente Trabajo Final de Graduación interesó no solamente generar conocimiento teórico, sino también recuperar las experiencias de la población en cuestión: las personas en condición de discapacidad; ya que

permite rescatar la voz de estos grupos que históricamente han sido oprimidos, la percepción de esta población se convierte en un insumo trascendental para repensar los espacios en los cuales se encuentran incluidos.

Por ello es que se recurrió a procesos de entrevista que permitieran un mayor acercamiento a la realidad que viven las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica, información que fue analizada a la luz de las contradicciones emergentes en el contexto neoliberal; donde surgen relaciones desiguales que se reflejan en la cotidianidad de las personas.

Para finalizar, se retomó la importancia y necesidad de llevar a cabo un proceso investigativo en el que se analicen conjuntamente la discapacidad y el trabajo en la Universidad de Costa Rica; la cual representa un escenario con gran reconocimiento a nivel nacional e internacional, lo que también permite conocer el alcance que tienen los instrumentos jurídico-legales internacionales, en el mejoramiento de las condiciones materiales de vida de la población con discapacidad y sus familias.

Capítulo II: Delimitando el proceso de investigación.

2.1 Justificación del tema

Las personas con discapacidad han experimentado a través del tiempo una serie de situaciones de exclusión que ha implicado la violación constante a sus derechos humanos, entre los cuales se encuentra el acceso al trabajo, así lo evidencia un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2010); el cual se llevó a cabo en 27 países y dio como resultado que la tasa de empleo de la población con discapacidad en edad para trabajar era de 40%, mientras esta era de 75% en la población restante (p.50).

La negación del derecho al trabajo hacia la población con discapacidad impide procesos de independencia en estas personas, además en el marco de las relaciones de producción, esta población es relegada a un segundo plano, pues es un sistema que se respalda en principios desiguales, excluyentes y discriminatorios.

Dicha situación no es ajena a lo que acontece en la realidad costarricense, en la cual según datos proporcionados por el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica (2012) alrededor de “10,5% de la población (452.859 personas) tiene al menos una discapacidad permanente” (p.23); esta condición eleva significativamente el nivel de dificultad de estas personas para desarrollarse dentro del mercado laboral, teniendo como principal consecuencia el desempleo. Así lo deja ver el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012) con base en la Encuesta Nacional de Hogares en donde se indica que el “63,7% de las personas con discapacidad se encuentran inactivas laboralmente” (p.19).

Lo anterior permite evidenciar el contexto nacional, en donde un alto porcentaje de personas con discapacidad se encuentra fuera del mercado laboral; por tanto, puede considerarse que en Costa Rica se les está privando de un derecho fundamental, el cual favorece significativamente los procesos de independencia económica, emocional, personal y social de esta población.

El porcentaje de desempleo, o bien, el empleo precario de este grupo poblacional no solo es mayor en comparación con quienes no presentan esta condición, sino que se caracteriza por ser prolongado; tal como revela la Encuesta Nacional de Hogares

El desempleo entre las personas con discapacidad no solo es mayor, sino que suele ser más duradero y en condiciones de inserción más precarias para aquellos que trabajan. En el primer caso, un 33% de los desempleados con discapacidad ha estado en esa situación por más de un año, mientras los demás desocupados representan un 13,8% (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2012, p.32).

Como se observa, un porcentaje importante de la población en condición de discapacidad, experimenta serias dificultades no solo para incorporarse al mercado laboral; sino también para acceder a este en condiciones idóneas o dignas.

Asimismo, quienes se encuentran laborando experimentan realidades que fueron analizadas a la luz de lo que muestra la teoría en relación al derecho al trabajo de todas las personas sin importar su condición, siendo esta última situación la que interesó estudiar en la presente investigación; la cual trabaja con personas incorporadas al mercado de trabajo, para conocer sus experiencias y/o condiciones dentro de este espacio.

Lo anterior a partir de conceptos como calidad de vida, la cual según Romañach (s.f) en su texto sobre Bioética

Está supeditada a la consecución de la plena dignidad y es sólo una parte de un conjunto más amplio (...) se considera que la calidad de vida es un contexto necesario, pero no suficiente, para garantizar la vida digna de las personas con diversidad funcional (p.83).

Por ello y dada esta realidad, así como en respuesta a las estipulaciones de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas; es que el país ha generado legislación que respalda los derechos de esta población.

Entre estas leyes destacan la Ley 7600 que incluye el acceso al empleo e incluso ha implementado planes como el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, que plantea como parte de sus objetivos el fortalecimiento del perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad y la ampliación de la demanda laboral de esta población.

Por tanto, la Universidad de Costa Rica siendo una institución pública que se apega a las directrices emanadas del Estado, merece ser estudiada en sus procesos de inclusión laboral a partir del respectivo marco jurídico político. Por consiguiente, interesó visualizar las condiciones de trabajo, en las cuales se encuentran inmersas las personas funcionarias con discapacidad de dicha universidad a partir del análisis de sus vivencias.

Resulta fundamental señalar que la importancia del presente proceso investigativo no parte solamente de lo que acontece a nivel de la realidad nacional, sino que también encuentra su sustento en el ámbito académico en el cual se perciben ciertos vacíos en torno a la temática; así lo muestra el Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS, 2014) de la Universidad de Costa Rica al señalar que:

- a) Existe una limitada producción de proyectos de investigación, tesis de grado y posgrado, en el tema de la discapacidad.
- b) No existen bases de datos que den cuenta de la producción académica en sus diferentes áreas, en relación con la temática de discapacidad.
- c) Falta de articulación para coordinar acciones conjuntas en materia de discapacidad.

d) Limitada divulgación e información sobre las acciones que se desarrollan en la Universidad en el campo de la discapacidad.

A partir de estos elementos, se puede entrever la necesidad, así como la razón fundamental por la que las investigadoras optaron por generar un proceso académico investigativo relativo a la temática de discapacidad, centrado específicamente en las condiciones laborales de los y las funcionarias con discapacidad en la UCR.

Por otra parte, el presente tema tiene una significativa vinculación con la profesión de Trabajo Social, la cual asume como fundamento la defensa, promoción y reivindicación de los derechos humanos de todas las personas, en este caso la profesión debe promover la defensa del derecho al empleo de la población con discapacidad.

Además, beneficia en cuanto a una óptima comprensión del importante rol que desempeñan las y los profesionales en Trabajo Social, quienes, mediante su amplio y diverso arsenal de herramientas teórico metodológicas, técnico operativas y ético políticas; llevan a cabo una función trascendental en el conjunto de actividades sociales propias de una realidad compleja, que como se mostró anteriormente afecta un porcentaje significativo de la población costarricense con discapacidad.

También, el estudio de las condiciones laborales de las personas en condición de discapacidad, permitió la recuperación adecuada del sentir real y cotidiano que experimentan dichas personas en este espacio; ello posibilitó generar conocimiento que viene a enriquecer el bagaje teórico-metodológico de Trabajo Social.

Asimismo, se optó por la modalidad tesis puesto que permitió la elaboración de conocimiento novedoso en torno a la temática propuesta, es decir en el proceso investigativo interesó indagar en las condiciones de las personas funcionarias con discapacidad en la Universidad de Costa Rica; lo anterior permitió la creación de

aprendizajes que coadyuvan a la comprensión de la realidad particular de la población sujeta de estudio.

Por último, es evidente que se trata de un estudio cualitativo, los cuales según Quintana (2006) se “centran en la comprensión de una realidad considerada desde sus aspectos particulares como fruto de un proceso histórico de construcción y vista a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas” (p.48), de modo que para efectos del presente trabajo de investigación corresponde a las condiciones de trabajo de la población en situación de discapacidad funcionarias de la UCR; dada la complejidad propia del objeto de estudio, es que la labor fue asumida por dos investigadoras quienes se distribuyeron las tareas de manera adecuada para garantizar la consecución de los objetivos.

A continuación, se presenta los elementos medulares que conformaron y guiaron la investigación:

2.2 Objeto de estudio:

El acceso al trabajo como derecho humano.

2.3 Problema de investigación:

¿Constituye el trabajo en la Universidad de Costa Rica, un medio para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en personas con discapacidad?

2.4 Objetivo general:

Analizar el acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades y la participación social de personas con discapacidad, en el marco de los derechos humanos y el paradigma de vida independiente.

2.4.1 Objetivos específicos

1. Reconstruir el contexto nacional e institucional desde el marco político y jurídico existente en materia de discapacidad.

2. Indagar sobre el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, como medio para la promoción de la equidad e inclusión social.
3. Determinar los principales alcances y desafíos de la Universidad de Costa Rica sobre el acceso al trabajo y cumplimiento de derechos, a partir de las vivencias de un grupo de personas con discapacidad funcionarias de esta institución.

2.5 Población participante

La población participante para la presente investigación fueron personas con discapacidad funcionarias de la Universidad de Costa Rica y personas con conocimiento en el tema de estudio; el adecuado acercamiento a esta población permitió la consecución de los objetivos propuestos en el proceso investigativo.

La indagación en relación a la población con discapacidad funcionaria de la Universidad de Costa Rica, se realizó mediante el acercamiento a las múltiples escuelas de formación profesional, así como a la Oficina de Recursos Humanos, con lo cual se descubrió que es una población sumamente pequeña; por ello se consideró importante contemplar la población con discapacidad contratada directamente por dicha oficina, así como el personal docente, mismo que es contratado por cada escuela de formación profesional, esto con la finalidad de ampliar la población en estudio y así poseer una fuente significativa de datos que permite el cumplimiento de los objetivos.

En relación a lo anterior, para la población con discapacidad se establecieron los siguientes criterios de selección:

- En condición de discapacidad: se delimita a personas con discapacidad física, auditiva y visual.
- Funcionarias de la Universidad de Costa Rica: puesto que es un estudio bastante particular con objetivos claramente delimitados, se considera ineludible que sean funcionarios (as) de la UCR.

- Mayores de edad: partiendo del hecho que son funcionarios (as) de la UCR, se presagia que son personas mayores de edad, lo que facilita el proceso de consentimiento relacionado a la participación durante la investigación.
- Con disponibilidad y apertura para participar en el proceso de investigación.

Por último, relacionado a las personas con conocimiento en el tema, como criterio de selección se estableció la disponibilidad y apertura para brindar información relevante para la investigación, así como que fueran expertos en el tema de discapacidad, ya sea porque cuentan con estudios de Posgrado en el campo, o porque laboran en instituciones especializadas en la materia.

2.6 Delimitación temporal y espacial

La delimitación temporal del presente estudio es del 2010 al 2016, se estableció como punto de partida el 2010, ya que en septiembre del mismo año se crea la Ley 8862 titulada “Ley de Inclusión y Protección de las Personas con Discapacidad en el Sector Público” del año 2010; esta ley propicia una coyuntura orientada a generar un cambio en el proceso de reclutamiento y selección ejecutado por los distintos entes del Sector Público, entre ellas, la Universidad de Costa Rica, pues aunque goce de autonomía, sigue siendo parte de las organizaciones públicas, esto sumado a los principios humanistas e inclusivos, desde los cuales se posiciona dicha institución.

La ley 8862 establece que al menos el 5% de las plazas vacantes de las diferentes instituciones públicas, deben ser cubiertas por personas con discapacidad, lo anterior siempre que existan plazas y las personas que concursen por el puesto superen las pruebas selectivas del proceso de reclutamiento.

Por ello, para la presente investigación se consideró importante partir de la creación de esta ley, con la finalidad de visibilizar los cambios que ha tenido la UCR en la contratación de las personas con discapacidad y como espacio de estudio se delimita la Sede Rodrigo Facio, de la Universidad de Costa Rica.

Capítulo III: Método y proceso de investigación.

En el presente capítulo se recupera el método de investigación, así como el proceso de trabajo desarrollado, con el propósito de acercarnos al objeto de estudio, cumplir con los objetivos planteados y dar respuesta a la interrogante de investigación.

Como primer paso, se elaboró el estado del arte, a través del cual fue posible identificar que si bien el tema de discapacidad se ha posicionado como eje transversal en múltiples estudios, este ha sido limitadamente vinculado a la categoría trabajo, ambos conceptos constituyeron el foco de atención de la presente investigación; la cual se planteó como objetivo analizar el acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades y la participación social de personas con discapacidad, en el marco de los derechos humanos y el paradigma de vida independiente.

En este apartado, inicialmente se retomaron las reflexiones en cuanto al método de investigación, posteriormente se procedió a reconstruir el proceso de acercamiento al objeto de estudio, así como el recurso técnico-operativo que se empleó en el transcurso de la investigación.

3.1. Reflexiones en torno al método

En la aproximación al objeto de estudio la persona investigadora debe seleccionar un método, el cual “cumple una función social muy específica: frente a lo desconocido nos indica cómo proceder para incorporarlo, con la mayor eficiencia posible, a lo ya conocido” (Lessa, 2000, p. 201). Por tanto, el método constituye parte fundamental en el proceso de conocimiento de lo desconocido, pues guía el accionar investigativo.

Es importante comprender que la elección del método no se da a priori, sino que implica reflexión y entendimiento del objeto de estudio, al respecto Netto (1986) afirma

El método no es un componente aleatorio, no es un objeto de elección arbitraria. El método en verdad, es una relación necesaria entre el sujeto que investiga y el objeto investigado. El método en verdad es una relación necesaria (...) para abordar un fenómeno determinado y abordarlo en su verdad constituyente (...) una verdad que se construye en la historia de los fenómenos (p.2).

Es evidente que en la elección del método se establece una relación sujeto-objeto, que requiere un proceso crítico el cual permite recuperar al objeto de estudio como parte de una totalidad compleja, además

Pensar en la “elección de un método” (...) es en esencia una definición que baña lo ético-político, lo técnico-operativo, lo profesional, el proyecto de sociedad por el que se lucha, es finalmente una demanda que se establece entre el sujeto y el objeto (Esquivel, s.f., p.13).

Por lo tanto, en la explicación del método se hace explícito el posicionamiento de las personas investigadoras, asimismo permite establecer una relación constante con el objeto de estudio; el cual va mutando, pues adquiere rasgos distintos a lo largo de la investigación.

Por ello, para la realización del presente proceso investigativo se eligió el método cualitativo, el cual según Taylor y Bodgan (1987) es “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas habladas o escritas, y la conducta observable” (p.20).

El método cualitativo permite un acercamiento a la realidad desde las y los sujetos que la experimentan, su objetivo consiste en “la comprensión, centrando la atención en la indagación de los hechos. Desde la investigación cualitativa se

pretende la comprensión de las complejas interrelaciones que se dan en la realidad social” (Herrera, s.f., p.8). Como se observa, el método cualitativo, permite tanto la comprensión descriptiva de la realidad social, así como el análisis del entramado de relaciones entre los diversos sujetos sociales.

Aunado a lo anterior, es pertinente el estudio de las personas en conjunto con el contexto en el cual se desarrolla, lo anterior desde una perspectiva integral, por esto Taylor y Bodgan (1987) afirman

En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística: las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables sino considerados como un todo (...) Para la investigación cualitativa es esencial experimentar la realidad tal y como otros la experimentan (p.20).

La metodología cualitativa en las investigaciones permite recuperar el aspecto humano de la realidad social, en el caso específico de las personas con discapacidad, el método cualitativo coadyuva a la recuperación de las vivencias de estas personas en las diversas áreas de la vida social, siendo una de ellas el trabajo, que constituye un espacio de vital importancia para su desarrollo humano, por ello Taylor y Bodgan (1987) refieren que

Los métodos cualitativos son humanistas (...) cuando reducimos las palabras y los actos de la gente a ecuaciones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social. Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad (p.21).

Por tanto, este método resulta idóneo para ahondar en las luchas que han emprendido para el reconocimiento, la exigibilidad y la reivindicación de los derechos humanos de la población con discapacidad. Para la aprehensión del contexto socio-histórico se parte de la teoría histórico-crítica, la cual

Se definió en oposición a la teoría tradicional (...) parte de la asunción de que tanto los objetos observados como los sujetos observadores (...) están constituidos socialmente y, por lo tanto, deben ser analizados e interpretados dentro de su contexto histórico-social (Gunter, 2011, p.68).

Para lo anterior, se requieren acercamientos que contribuyan en la comprensión de una realidad, que se muestra en constante movimiento, y que se caracteriza por ser compleja y dinámica; además, es importante señalar que el posicionamiento histórico-crítico “argumenta desde la perspectiva y en el interés de grupos y sociedades marginados” (Gunter, 2011, p.79).

Con relación al proceso de reconstrucción del objeto de estudio, la persona investigadora debe tener claridad de que “conocer el objeto significa también conocer el proceso histórico que le es consubstancial y no apenas su forma presente, como si esta no poseyera historia” (Lessa, 2000, p. 208). Por tanto, en el acercamiento al objeto es necesario comprender el carácter socio-histórico que le es propio.

En la aprehensión del objeto de estudio, es pertinente reconocer la realidad compleja en la cual este objeto está inmerso, dicha realidad le imprime al objeto elementos propios del momento histórico, económico, social, político y cultural que predominan en esta realidad. Con base en estos aportes, a continuación, se describe la forma cómo las investigadoras se fueron aproximando al objeto de estudio.

3.2. Reconstrucción del objeto de estudio

El interés por el estudio del acceso al trabajo de la población con discapacidad, surgió en el marco de los cursos TS4018 Teoría y Métodos del Trabajo Social VI y TS2025: Taller V Análisis y Diseño de Servicios Sociales I y TS2026: Taller VI: Análisis y Diseño de Servicios Sociales II, adscritos al plan de estudio de la Carrera de Trabajo Social, de la Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio; en el primero de ellos se desarrolló la categoría discapacidad con relación a los derechos humanos de esta población y en el segundo, se abordó la categoría trabajo en el contexto costarricense.

En un inicio, interesó conocer las vivencias particulares en el espacio laboral de la población funcionaria con discapacidad de la Universidad de Costa Rica, sin embargo, luego del acercamiento progresivo al objeto, múltiples reflexiones y discusiones con expertos en el tema, reuniones con el Comité Asesor del Trabajo Final de Graduación y revisión documental exhaustiva se determinó que dichas vivencias forman parte del entramado social y por tanto no podrían constituir el objeto en sí mismas, sino que eran el medio para un análisis histórico del acceso al trabajo, como derecho humano y medio para la reproducción de las condiciones materiales de vida de las personas en general y de aquellas con discapacidad en particular.

Se identificaron fundamentos de carácter socio-histórico, teóricos y uno propio de la formación en Trabajo Social, mismos que sustentaron la realización de la presente investigación y que se detallan a continuación:

Socio-histórico

- En el contexto capitalista y en su expresión neoliberal, subsisten relaciones desiguales entre el grupo dominante y la clase oprimida, en esta última se ubica a la población con discapacidad; algunas de estas personas enfrentan distintas situaciones de vulnerabilidad social, como la pobreza y el

desempleo que conduce a que tengan que subsistir de la asistencia social, lo que limita sus posibilidades de independencia y autonomía.

- Las personas con discapacidad, en tanto seres socio-históricos, necesitan los medios para la reproducción de sus condiciones materiales de vida, lo anterior se puede lograr mediante la venta de su fuerza de trabajo; sin embargo, la inclusión de esta población al mundo del trabajo debe presentarse dentro del marco de igualdad de oportunidades, favoreciendo su permanencia y el disfrute de una vida independiente.

Teóricos

- A partir de la construcción del estado del arte, es indiscutible que en los últimos años se han realizado distintas investigaciones que debaten de manera integrada las categorías trabajo y discapacidad; sin embargo son estudios que se realizan en otros escenarios geográficos y laborales (Chile, España, Uruguay, Costa Rica específicamente en la Región Occidental y en instituciones tales como Poder Ejecutivo, Acueductos y Alcantarillados, Ministerio de Obras Públicas y Transporte), por tanto fue imperativo investigar qué se ha realizado desde la Universidad de Costa Rica, en relación a la temática laboral de las personas con discapacidad como funcionarias.

El estado del arte mostró que sí se ha trabajado de manera exhaustiva la discapacidad desde la visión de derechos humanos, sin embargo, limitadamente vinculado con el derecho al trabajo, asimismo en múltiples investigaciones sobresale una comprensión lógica-formal de los derechos humanos. Ante esto desde la presente investigación se intentó visibilizar las contradicciones y el carácter histórico de los mismos; que permitió la aprehensión de los derechos como producto de las luchas sociales llevadas a cabo por grupos poblacionales que han sido excluidos por el sistema dominante.

Por último, el estado del arte permite colocar a las personas con discapacidad como seres socio-históricos, quienes para su sobrevivencia deben vender su fuerza de trabajo, lo cual se torna complejo en el actual contexto capitalista, que se caracteriza por las relaciones desiguales de poder entre las clases dominantes y oprimidas (en esta última se encuentran las PcD).

Trabajo Social

- Existe una vinculación significativa del objeto de estudio con la profesión de Trabajo Social, la cual asume como fundamento la defensa, promoción y reivindicación de los derechos humanos de la población, en este caso la profesión debe promover la defensa del derecho al empleo de la población con discapacidad.
- Dado el importante rol que desempeñan las y los profesionales en Trabajo Social, quienes, mediante su amplio y diverso conocimiento de herramientas teórico metodológicas, técnico operativas y ético políticas; llevan a cabo una función trascendental en el conjunto de actividades sociales propias de una realidad compleja.

A partir de lo anterior, se identificó que la importancia de estudiar la discapacidad asociada a la categoría trabajo, radica en que el trabajo constituye un medio de inclusión y participación social, que permite la satisfacción de las necesidades básicas humanas; además se vislumbra que el acceso a un trabajo es fundamental para la población con discapacidad, pues les permite desarrollar su proyecto de vida e incidir en las demás esferas de la realidad social.

En el año 2016 el proceso investigativo fue sometido a constantes revisiones que permitieron perfilar el objeto, el problema de investigación y objetivos; además, el Comité Asesor realizó devoluciones que coadyuvaron a delimitar la investigación en la población funcionaria (administrativa-docente) con discapacidad de la Universidad de Costa Rica (sede Rodrigo Facio).

A continuación, se muestra el cambio que se dio en relación al objetivo general y como parte del acercamiento gradual al objeto de estudio:

Cuadro 2: Cambios en relación al objetivo general

Objetivo general final:	Objetivo general inicial:
Analizar el acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades y la participación social de personas con discapacidad, en el marco de los derechos humanos y el paradigma de vida independiente.	Aprehender las vivencias de las personas con discapacidad que trabajan en la Universidad de Costa Rica en el área administrativa, para aportar en el desarrollo institucional del paradigma de vida independiente.

Fuente: Elaboración propia (2017).

Con base en el objetivo general y objetivos específicos finales, se elaboraron las guías de entrevistas, se establecieron posibles departamentos institucionales para la recolección de la información.

Para la ubicación de la población sujeta de estudio se procedió a un mapeo, el cual implicó a las investigadoras desplazarse a cada una de las unidades académicas para la localización de personal funcionario con discapacidad, resultado de esta pesquisa se decidió incluir tanto población funcionaria del sector administrativo, como personal docente.

Producto de esta indagación se identificó un total de 18 personas funcionarias con discapacidad, a quienes se contactó para solicitar su participación en el proceso investigativo, de los cuales únicamente 10 accedieron a colaborar con la investigación; dicho mapeo se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: Ubicación de personas con discapacidad contratados en la UCR

Cantidad de PcD contratados	Unidades/ departamentos de la UCR
Ninguna persona.	<p>Facultad de Bellas Artes, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Artes Dramáticas • Escuela de Artes Plásticas • Escuela de Artes Musicales
1 persona.	<p>Facultad de Letras, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Filología, Lingüística y Literatura. • Escuela de Filosofía. • Escuela de Lenguas Modernas.
1 persona.	<p>Facultad de Ciencias Agroalimentarias, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Agronomía • Escuela de Zootecnia • Escuela de Economía Agrícola y Agronegocios • Escuela de Tecnología de Alimentos
4 personas.	<p>Facultad Ciencias Sociales, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facultad de Derecho. • Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva • Escuela de Psicología • Escuela de Ciencias Políticas • Escuela de Trabajo Social • Escuela de Historia • Escuela de Archivística • Escuela de Geografía • Escuela de Antropología • Escuela de Sociología

1 persona.	<p>Facultad de Educación, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de formación docente y carreras compartidas. • Escuela de Orientación y Educación Especial. • Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información. • Escuela de Educación Física y Deporte.
Ninguna persona.	<p>Facultad de Ciencias Económicas, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Administración de Negocios • Escuela de Administración Pública • Escuela de Economía • Escuela de Estadística
1 persona.	<p>Facultad de Ciencias Básicas, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Biología • Escuela de Física • Escuela de Geología • Escuela de Matemáticas • Escuela de Química
2 personas.	<p>Facultad de Medicina, Microbiología, Farmacia y Odontología, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p>
2 personas.	<p>Facultad de Ingeniería, programas, proyectos y centros de investigación anexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Ingeniería Civil • Escuela de Ingeniería Eléctrica • Escuela de Ingeniería Industrial • Escuela de Ingeniería Mecánica • Escuela de Ingeniería Química • Escuela de Arquitectura

	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Ciencias de la Computación e Informática • Escuela de Ingeniería Agrícola • Escuela de Ingeniería Topográfica
6 personas.	Bibliotecas, oficinas de registro y departamentos administrativos de la Universidad de Costa Rica.
18 personas	Total

Fuente: Elaboración propia (2016).

Para el acercamiento al objeto de estudio se empleó recurso técnico-operativo, propio de una investigación cualitativa, que “trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (Martínez, 2006, p.128).

Lo anterior considerando que la metodología cualitativa “no es un análisis impresionista, informal, basado en una mirada superficial a un escenario o a personas. Es una pieza de investigación sistemática conducida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados” (Martínez, 2006, p.22).

Es evidente que parte fundamental del proceso técnico operativo, consiste en la elección adecuada y pertinente de técnicas para la obtención de los insumos o productos, los cuales resultan determinantes en el desarrollo de la investigación; cabe mencionar entre ellas la revisión bibliográfica de tipo especializada, la elaboración de guías y aplicación de entrevistas a informantes clave y población sujeta de estudio, así como el ordenamiento, análisis e interpretación de la información recolectada, técnicas y procedimientos que se explican a continuación.

La revisión bibliográfica de tipo especializada consiste en

Condensar un volumen considerable de información procedente de fuentes diversas –y en ocasiones divergentes– establecer relaciones intertextuales, comparar las diferentes posturas frente a un problema y, finalmente, escribir un texto coherente que sintetice los resultados

y las conclusiones, y que debe pasar por varias revisiones y correcciones, antes de llegar a su versión definitiva (Peña, 2010, p. 1).

A partir de la revisión bibliográfica se construyó el estado del arte, en el cual se evidencia la importancia de comprender los derechos humanos desde su carácter histórico producto de la lucha y por tanto un proceso inacabado, en el que convergen múltiples actores sociales movidos por los intereses de los grupos más oprimidos, entre ellos, las personas con discapacidad; a quienes se les ha negado entre tantos, su derecho a un trabajo como medio para la satisfacción y reproducción de la vida material, para ello resulta fundamental la superación del carácter discursivo hacia el análisis de la realidad que experimenta la población con discapacidad.

Producto de la revisión documental, también se elaboró el marco teórico-conceptual, el cual refleja la evolución en cuanto a la comprensión de la discapacidad, el tránsito desde una visión meramente médica hacia una basada en la accesibilidad, como mecanismo para la inclusión efectiva de las personas con discapacidad y el logro de una vida independiente; asimismo el marco jurídico-político a nivel internacional y nacional, así como el contexto institucional; que permitió conocer los avances universales, costarricenses y de la UCR en materia de contratación laboral.

Importante destacar que la revisión bibliográfica fue una técnica que estuvo presente a lo largo de todo el proceso investigativo, ya que en múltiples ocasiones se recurrió a ella, para la aprehensión adecuada de diversos aspectos investigativos.

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas, las cuales implican “encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, estos encuentros están dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones” (p.101).

En relación a esta técnica, es necesario señalar que se realizaron únicamente 10 entrevistas a personas funcionarias con discapacidad, pues 8 de estas decidieron no participar en la investigación; lo anterior permitió un mayor acercamiento a la realidad que viven las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica; información que fue analizada a la luz del marco teórico-conceptual, que permitió reconocer las relaciones desiguales que se reflejan en la cotidianidad de las personas. Seguidamente se adjunta un cuadro que permite detallar la información de la población funcionaria con discapacidad entrevistada:

Cuadro 4: Grupo de personas funcionarias con discapacidad

Descripción:	Población/sexo:
Sector administrativo, 11 años de laborar en UCR, discapacidad física adquirida.	Informante N.1 (masculino)
Sector docente, 6 meses de laborar en UCR, discapacidad visual congénita.	Informante N.2 (femenino)
Sector docente, 6 años de laborar en UCR, discapacidad visual congénita.	Informante N.3 (femenino)
Sector docente, 6 años de laborar en UCR, discapacidad física congénita.	Informante N.4 (femenino)
Sector docente, 28 años de laborar en UCR, discapacidad física adquirida.	Informante N.5 (masculino)
Sector docente, 33 años de laborar en UCR, discapacidad física adquirida.	Informante N.6 (femenino)
Sector docente, 10 años de laborar en UCR, discapacidad física congénita.	Informante N.7 (masculino)
Sector docente, 31 años de laborar en UCR, discapacidad física adquirida.	Informante N.8 (masculino)
Sector docente, 8 años de laborar en UCR, discapacidad física congénita.	Informante N.9 (masculino)
Sector administrativo, 9 años de laborar en UCR, discapacidad auditiva congénita.	Informante N.10 (femenino)

Fuente: Elaboración propia a partir de información brindada por la población sujeta de estudio.

Además, se entrevistó a cinco informantes clave en condición de experto en el tema, o de jefatura, lo cual permitió ampliar y corroborar información, los cuales se detallan a continuación.

Cuadro 5: Grupo de informantes claves

Descripción	Persona
Directora de la Oficina de Recursos Humanos, UCR.	Msc. Jessica MacDonald Quiceno
Coordinadora de la Unidad Calidad de Vida, Oficina de Recursos Humanos, UCR.	Lic. Catalina Alfaro
Jefe de Desarrollo Humano, Oficina de Recursos Humanos, UCR.	M.BA. Carlos Castro Solano.
Vicerrector de Docencia, UCR.	Dr. Bernal Herrera Montero.
Coordinadora de Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS), UCR.	Msc. Mildred García González.

Fuente: Elaboración propia a partir de información brindada por informantes claves.

Una vez obtenida la información, se realizó el análisis de los datos; para ello se recurrió al marco teórico conceptual y jurídico-político internacional, nacional e institucional. Asimismo, se procedió a la triangulación de los datos, la cual consiste en el “cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio (...) que en esencia constituye el corpus de resultados” (Cisterna, 2005, p.68), además involucra “el uso de dos o más aproximaciones en el análisis de un mismo grupo de datos para propósitos de validación” (Rodríguez, Pozo y Gutiérrez, 2006, p.12).

Para efectos del presente proceso investigativo, dicha triangulación se dio mediante la revisión bibliográfica y realización de entrevistas a informantes clave por su conocimiento experto y a la población sujeta de estudio.

En síntesis, producto de la aplicación efectiva de estas técnicas (revisión bibliográfica, entrevistas, organización de la información y triangulación), así como entrega de informes parciales sobre el proceso investigativo, se obtuvieron los fundamentos jurídico políticos existentes a nivel internacional, nacional e institucional; el acceso al trabajo de las personas con discapacidad según su testimonio, y la identificación de avances y desafíos de la Universidad de Costa Rica. En respuesta a los objetivos específicos se redactaron tres capítulos, titulados de la siguiente manera “Marco jurídico-político”, “Contexto Institucional” y “Profundizando en la realidad laboral de las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica”.

Posterior a la redacción de los diversos capítulos, se procedió a la redacción de las conclusiones y recomendaciones del proceso investigativo, las cuales demostraron que, a pesar de legislación específica en materia de discapacidad, aún las personas con discapacidad en su vida cotidiana experimentan múltiples situaciones de violencia entre las que destaca el desempleo, pues el trabajo representa una categoría fundante del ser social que le permite el desarrollo en todas las esferas de la realidad, en la que este se encuentra inmerso.

Asimismo, se concluyó que la condición de discapacidad en algunas ocasiones se acompaña de otras vulnerabilidades sociales (pobreza, violencia, baja escolaridad, entre otros) que no se pueden omitir en el análisis; por su parte la UCR muestra avances en materia de discapacidad, sin embargo ha prestado particular énfasis en la población estudiantil y ha invisibilizado a las personas funcionarias, ante esto es imperante la construcción de una política de selección, contratación y permanencia de empleados y empleadas con discapacidad.

Además, se recomendó la promoción de capacitaciones que permitan la generación de espacios para promover la conciencia social y el respeto de la diversidad humana. Por último, es menester señalar que los instrumentos para la recopilación de la información se adjuntan al presente documento.

Capítulo IV: Marco teórico.

En el desarrollo de este apartado se presenta un análisis sobre tres categorías teóricas (trabajo, discapacidad y derechos humanos), inicialmente se realizó un análisis de la categoría trabajo desde su comprensión ontológica y abstracta, posterior a ello se abordó la conceptualización de la discapacidad, así como sus diversos enfoques teóricos, por último se desarrolla el apartado de derechos humanos, en el cual se presentó un recorrido histórico de su origen, para finalmente colocar el derecho al empleo de la población con discapacidad.

Lo anterior constituye las bases teóricas del proceso de investigación, para ello se parte de un enfoque histórico-crítico, en donde se pretende ahondar en las condiciones laborales de las personas con discapacidad funcionarias de la Universidad de Costa Rica, en tanto se convierte en un medio para la reproducción de la vida material y social.

4.1. Trabajo

El trabajo se considera la categoría ontológica fundante del ser social, sin embargo, con la instauración del capitalismo dicha categoría pasa a ser concebida como un medio que enajena y aliena al ser humano, en virtud de lo anterior el apartado se estructuró en dos subapartados; mismos que pretenden una mejor aprehensión de la categoría en estudio, por esto primeramente se abordó el trabajo ontológico y seguidamente se colocó el trabajo abstracto.

4.1.1. Trabajo ontológico

El trabajo ontológico se comprende como aquella actividad humana que transforma la naturaleza en bienes necesarios para la reproducción social, es decir, mediante el trabajo se responde a las necesidades colectivas que surgen en el entramado social.

Para explicar lo anterior, fue necesario retomar los presupuestos de Karl Marx (1967), quien conceptualiza el trabajo como

Un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina (p.187).

En otras palabras, desde Marx se entiende el trabajo como un proceso entre el ser humano y la naturaleza, en el cual la persona se enfrenta a la naturaleza mediante su fuerza corporal y el uso de instrumentos, que le permite adueñarse de materias necesarias e imprescindibles para su subsistencia; en este proceso se da una transformación tanto del sujeto como del medio sobre el que actúa.

La transformación que genera el ser humano mediante el trabajo en la naturaleza, se hace de manera intencional (teleología) mediante la aplicación de una serie de instrumentos que son creados por las mismas personas; asimismo previo a la materialización del proceso de trabajo en un producto final, el ser humano genera ideas anticipadas del mismo producto, lo que permite que adquiera conciencia de su trabajo y de sí mismo.

Aunado a ello Luckács (2003) con base en ideas de Marx, menciona que:

La esencia del trabajo consiste precisamente en ir más allá de esa fijación de los seres vivos en la competencia biológica con su mundo ambiente. El momento esencial separador es constituido no por la fabricación de productos, sino por el papel de la conciencia (...) dice Marx es un resultado que al inicio del proceso existía ya en la representación del trabajador (p.134).

Por tanto, el ser humano transforma la naturaleza de manera reflexiva e intencionada a través del uso de una instrumentalidad; todo este proceso se realiza de manera colectiva o social, lo que genera procesos de sociabilidad en el marco de las relaciones sociales de producción; puesto que es mediante el trabajo que los seres humanos desarrollan características propias de los seres sociales, tales como el lenguaje, la conciencia y la cooperación.

Es decir, la comprensión ontológica del trabajo involucra procesos de sociabilidad a partir de la transformación de elementos simples a elementos de mayor complejidad, implica la aprehensión de la vida social mediante el análisis de las condiciones materiales y humanas que contribuyen al mundo del trabajo.

A partir de lo anterior, se torna evidente que el trabajo es una actividad crítica, puesto que en el proceso de trabajo se encuentra presente la conciencia del ser humano, que según Guerra (2003) se manifiesta en el uso de la razón y la voluntad; por esto el trabajo trasciende de un mero hecho práctico-material para incorporar aspectos críticos que emergen de la conciencia de las personas.

Aunado a esto, es importante tener en cuenta que el trabajo es un proceso colectivo y cada vez que se realiza se complejiza, puesto que, para la adecuada satisfacción de sus necesidades, la persona “proyecta sus finalidades, planifica sus acciones, escoge entre las alternativas posibles aquellas más adecuadas al alcance de sus finalidades, construye, utiliza y perfecciona los instrumentos de trabajo, y por ello él es también un ser crítico” (Guerra, 2003, p.173). Por ende, se visibiliza como la persona conforme trabaja en colectivo aumenta sus posibilidades de reproducirse en niveles cada vez más complejos; que le permite a su vez la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

Es fundamental recuperar la categoría trabajo desde su carácter emancipador, en tanto permite que en la praxis el ser humano mediante su conciencia sea libre a lo largo de su proceso de trabajo, por ello Luckács (2003) afirma

No es casual que ya en el trabajo, en su primerísima fase, hayamos dado tanto peso al momento de la libertad en la decisión entre alternativas. El hombre debe adquirir su propia libertad a través de su propia acción. Pero él solo puede hacerlo porque toda su actividad ya contiene, en tanto, parte constitutiva necesaria, también un momento de libertad (p.150).

Además, es necesario comprender que el trabajo, en tanto categoría fundante del ser social, no debe ser considerado como un proceso estático, sino que se encuentra mediado por las diversas condiciones históricas, económicas, políticas y sociales.

A partir de lo anterior, se considera el trabajo como la categoría ontológica que se vuelve fundante en el desarrollo del ser social, pues es mediante el trabajo que el ser humano puede transformar la realidad y contribuir a su dignificación como persona. Pero, en el capitalismo el trabajo pasa a ser abstracto, mismo que crea nuevos valores de uso para la satisfacción de las necesidades humanas, dicho carácter adquirido por el trabajo, va a ser estudiado a continuación.

4.1.2 Trabajo abstracto

En la lógica del capital no se entiende el trabajo como un medio para transformar la realidad, ni para la realización del ser humano; sino que, en el actual sistema capitalista, el ser humano debe vender su fuerza de trabajo para poder subsistir; por tanto, la fuerza de trabajo pasa a ser una mercancía objeto de venta. Según Marx una mercancía es una cosa, ante ello los seres humanos “pasan a percibirse y relacionarse entre sí como cosas, objetos, medios de realización de las finalidades de los otros hombres poseedores del capital” (Guerra, 2003, p.181).

En tal sentido, el trabajo abstracto impide que los seres humanos sean conscientes de su trabajo, puesto que responden únicamente a las necesidades o

finalidades dictadas por aquellas personas dueñas de los medios de producción, por tanto

Para sobrevivir, el hombre necesita producir sus medios de subsistencia, y para eso, tiene que disponer de los medios necesarios para su producción. Cuando el trabajador está desprovisto de los medios de producción, está también desprovisto de los medios de subsistencia. A medida que éstos se contraponen al trabajador, como propiedad ajena monopolizados por una parte de la sociedad – la clase capitalista – no le queda otra alternativa que vender parte de sí mismo a cambio del valor equivalente a los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia, expresados a través de la forma de salario (Iamamoto, 1997, p. 13).

Es decir, en el sistema capitalista la clase burguesa expropia a la clase trabajadora de sus medios de producción, ante ello lo único que posee la clase trabajadora para subsistir es la venta de su fuerza de trabajo; que se convierte en mercancía capitalista y se expresa en un salario.

El proceso de trabajo abstracto presente en la lógica del capital conduce a que las personas trabajadoras no se reconozcan en su trabajo, puesto que los productos que generan no le pertenecen y le son ajenos; por tanto, se genera una alienación en las personas trabajadoras y aunque “accedan a un alto grado de autonomía, de soberanía sobre el trabajo, permanecen alienados porque no poseen la posibilidad de controlar, de establecer y de autodeterminar los objetivos de sus actividades. Siguen al servicio de objetivos que no pueden elegir” (Antunes, 2001, p.50).

A partir de lo analizado, se visualiza cómo con la instauración del capitalismo el trabajo pierde su carácter ontológico para adecuarse a las necesidades del capital que provoca enajenación y alienación en la clase trabajadora, además este modo de producción incide de manera perjudicial en la forma de inserción laboral de los diversos grupos poblacionales; puesto que existe un ejército de reserva que ha sido creado mediante “la condena de una parte de la clase obrera al ocio forzoso mediante el exceso de trabajo impuesto a la otra parte y viceversa, se convierte en un medio de enriquecimiento del capitalista singular” (Valencia, 2014, p.14).

Por tanto, el ejército de reserva coadyuva a la acumulación constante del capital, ya que permite la recuperación del capital a bajo costo; sin embargo, la existencia de dicho ejército agudiza las condiciones laborales de la población trabajadora, quienes se ven obligados a trabajar de manera parcial o bien se ven perjudicados por el desempleo.

Aunado a lo anterior, con la instauración del neoliberalismo, surge el desempleo estructural que afecta de manera cualitativa los procesos de contratación laboral de todas las personas, el mismo

Abarca a todo el mundo, a escala global. Se puede decir de manera sintética; que hay un proceso contradictorio que, por un lado, reduce al proletariado industrial y fabril; y por otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario, o los asalariados del sector servicios. Incorpora al sector femenino y excluye a los más jóvenes y a los más viejos (Antunes, 2001, p.54).

Esto provoca la existencia de un lumpen¹ proletariado que está conformado por aquellas personas que no logran ubicarse en el mercado de trabajo; dentro de este grupo de personas se encuentran jóvenes y adultos mayores que no consiguen colocarse laboralmente. Se agrega a lo indicado por Antunes (2001), a las personas con discapacidad, quienes también luchan por acceder al empleo, pero que debido a su condición también se ven limitadas en la competencia con otras personas por instalarse en el mercado de trabajo.

Lo anterior permite evidenciar las transformaciones en el mundo del trabajo, en donde paralelo a la existencia de un desempleo estructural, surgen nuevas formas de contratación, que implican un retroceso en los derechos socio-laborales conquistados por la lucha de la clase trabajadora; algunas de esas formas son el subempleo y multiempleo, la primera de estas se refiere a “la situación en la que la fuerza de trabajo permanece inactiva o poco aprovechada, debido a la situación del capital (...) y multiempleo se refiere al caso en el que una persona tiene o desempeña más de un trabajo durante un período de tiempo simultáneo” (Hernández y Ulloa, 2014, p.18).

Estas nuevas formas de empleo evidencian el surgimiento de políticas relacionadas con la flexibilización y precarización laboral, mismas que limitan sustancialmente el acceso a un trabajo estable, producto de ello la población trabajadora debe desempeñarse en un empleo de medio tiempo, o bien, debe desempeñarse en más de una labor; como se mencionó anteriormente, este tipo de políticas implica un retroceso de las luchas ejercidas por la clase obrera, mismas que se concretizaron en el alcance de los derechos sociales, que hoy en día se van desvaneciendo por la instauración del neoliberalismo (Valencia, 2014, p.23).

¹ Se emplea el término lumpen definido por Willadino (2003) como “un grupo que está fuera de la dinámica económica, puesto que no tiene valor de cambio como fuerza de trabajo, lo que le convierte en superfluo e innecesario” (p.17).

En otras palabras, con la instauración del capitalismo en su fase neoliberal se da una reducción de los empleos de tiempo completo, de manera paralela a ello se produce un crecimiento exacerbado de otras formas de empleo que conllevan a la subproletarización de la clase trabajadora; misma que es contratada en trabajos precarios y parciales, además “la actual tendencia de los mercados de trabajo es reducir el número de trabajadores fijos, para emplear cada vez más fuerza de trabajo que entra fácilmente y es despedida sin costos” (Antunes, 2001, p.57).

Por tanto, es evidente que los cambios que se han producido en el trabajo afectan de manera significativa a toda la clase trabajadora, se considera que esta situación se agudiza en la población con discapacidad; quienes se ven afectados en mayor proporción, además

Según un informe de la OIT para 2005, el índice de empleo de personas con discapacidad era de 38% frente al 78% del resto de la población. Esto se ha venido incrementando tras la crisis económica del 2008, y en la actualidad se calcula que del 60% de la población con discapacidad que están en edad de trabajar, el índice de desempleo se encuentra entre el 80 y 100% por encima del promedio (Valencia, 2014, p.23).

En tal sentido, es necesario tener presente las transformaciones en el mundo del trabajo, con la finalidad de explorar que ocurre con aquellas personas con discapacidad que se encuentran contratadas, específicamente en la Universidad de Costa Rica.

Por último, para el presente trabajo investigativo es importante tener claridad en las diferencias existentes entre trabajo como categoría ontológica del ser social, y trabajo abstracto; que en síntesis es la forma actual del desarrollo del trabajo, donde el sujeto vende su fuerza de trabajo que se expresa en un salario para su

subsistencia. Además, ese empleo se encuentra mediado por el desempleo estructural que provoca la existencia de un ejército de reserva, del cual forma parte la población con discapacidad.

4.2. Discapacidad

La concepción de la discapacidad ha mutado a través del tiempo, en sus inicios bajo el modelo de la prescindencia y el rehabilitador se reproducían prácticas discriminantes, excluyentes y desiguales hacia la población con discapacidad; en la actualidad se ha caminado hacia un modelo social que no surge de manera endógena, sino que es resultado de las constantes luchas emprendidas por las personas con discapacidad para ser reconocidas como sujetos de derechos.

Lo anterior remite a la definición de discapacidad la cual según la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2006) significa reconocer "que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (p.01).

Esta definición permite observar que la discapacidad no es una condición que puede asociarse únicamente a la persona, sino que se vincula con elementos propios del contexto y los múltiples espacios donde la población con discapacidad desarrolla su diario vivir, tal como el lugar de trabajo; mismo que debe estar transversado por la accesibilidad, que resulta necesaria para la adecuada inclusión de estas personas, asimismo se vuelve un medio para la adquisición de autonomía e independencia.

A pesar de que se ha transitado a un modelo social de la discapacidad aún convergen algunos pensamientos de los antiguos modelos, lo que implica que existan personas que reproducen conductas excluyentes hacia la población con discapacidad, ante ello resulta sumamente necesario que el Estado genere estrategias que permitan visualizar a estas personas como sujetas de derecho.

En relación a lo anterior, en el presente apartado se realizó un recorrido a través de las diversas concepciones teóricas que permitió visualizar el avance en torno a la temática de la discapacidad.

4.2.1. Modelos teóricos² de la concepción de la discapacidad.

La evolución histórica de la comprensión de la discapacidad, puede ser explicada a través de distintos modelos teóricos que son rescatados por Palacios (2008), la misma recupera tres modelos; los cuales a su vez evidencian el tránsito de un grupo de supuestos a otros que ha permitido ampliar el conocimiento en torno a esta temática.

En un inicio se reconoce la existencia del Modelo de la Prescindencia desde el cual la discapacidad posee dos fuertes connotaciones, primeramente la religiosa, que ubica el origen de la condición en las divinidades, desde este arquetipo se sostiene que quienes castigan a las familias por sus actos pecaminosos son los dioses; y en un segundo plano se señala la discapacidad como una condición de personas improductivas que representan una sobrecarga para las familias y para la sociedad en la cual se desarrollan, esto por cuanto se considera que son incapaces de aportar en el mantenimiento de la misma.

Con este modelo también se posiciona la discapacidad desde dos perspectivas: la eugenésica y la de la marginación, ambas se sostienen en el principio de innecesaridad “por cuanto en el primero la solución es perseguida a través de la aplicación de políticas eugenésicas, mientras que en el segundo dicho objetivo es alcanzado mediante la marginación” (Palacios, 2008, p.37).

Ambas perspectivas se encuentran permeadas por principios de dependencia y sometimiento por parte de las personas con discapacidad, las cuales son observadas como un objeto de caridad y asistencia.

²Se usa el término “modelo teórico”, puesto que así es abordado por Palacios (2008), sin embargo, se comprende que son aproximaciones teóricas para la comprensión de la discapacidad.

Las políticas eugenésicas parten del principio de que las personas con discapacidad no merecen vivir, puesto que representan una carga para la familia y la sociedad; ante ello se apelan a medidas de exterminio de esta población, estos pensamientos permearon el accionar de la sociedad, específicamente en la antigüedad clásica, donde la sociedad griega y romana abogaron por prácticas, tales como el infanticidio.

Por su parte, la perspectiva de la marginación se basa en la exclusión de las personas con discapacidad, la misma encuentra su raíz histórica durante la Edad Media; donde se construyeron centros para relegar a las personas con discapacidad, “posteriormente, se crearon los leprosarios, los centros psiquiátricos y una serie de sitios de encierro” (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2007, p.10), estos centros se caracterizaron por promover la segregación de esta población.

A partir de lo anterior, resulta innegable que los pensamientos que emergieron en torno a la discapacidad no se encontraban aislados del movimiento de la realidad social, sino que respondían a contextos históricos específicos; sin embargo, aunque se considera que se ha transitado hacia una concepción de discapacidad en correspondencia con los derechos humanos, aún coexisten estos modelos, lo que limita los procesos de independencia de las personas con discapacidad e invisibiliza las luchas emprendidas por esta población para ser reconocida como sujetos de derechos.

Es evidente que el modelo de prescindencia dio cabida a constantes violaciones de derechos hacia las personas con discapacidad; este modelo encuentra su justificación en la devaluación de la vida de estas personas; estos ideales fueron transformándose producto de la llegada de nuevos paradigmas, sobre todo los de raigambre médica que poseen sus propios principios para explicar el fenómeno de la discapacidad, tal es el caso del Modelo Rehabilitador.

El Modelo Rehabilitador, tiene su auge a inicios del siglo XX, surge en el marco de los conflictos bélicos, que tuvieron como consecuencia la existencia de un gran número de personas con secuelas físicas y psíquicas; producto de ello el Estado lleva a cabo una serie de medidas para rehabilitar a la población afectada, entre ellas también a la población con discapacidad (Valencia, 2014, p.16).

Con este modelo entran en juego nuevos términos para la explicación de la discapacidad, que deja de percibirse como una condición de origen divino para asociarse a la relación salud- enfermedad producto del pensamiento científico; asimismo desde esta postura se da un giro con respecto a la percepción que se tiene de las personas en esta condición a diferencia del modelo tratado anteriormente; la población con discapacidad pasa a ser objeto de múltiples estudios en busca de diagnósticos, curas y tratamientos como mecanismo para que estos puedan integrarse al desarrollo de la sociedad.

En tal sentido, la población con discapacidad deja de ser percibida como población innecesaria, pues se considera que mediante los procesos de rehabilitación se puede conseguir “normalizar” a estas personas; con el fin de que se adapten de manera adecuada a la sociedad, por ello menciona Palacios (2008)

Siendo las causas que se alegan para explicar el nacimiento de una persona con discapacidad, científicas, ciertas situaciones pasan a ser consideradas modificables. Esto posee varias implicaciones, entre ellas considerar la discapacidad desde una perspectiva biologicista conlleva centrar la atención en el sujeto, el cual no cumple con lo estipulado por el imaginario social que busca normalizar y por tanto debe ser “rehabilitado” (p.67).

Tal como se visibiliza, la finalidad del modelo es atacar aquellas diferencias presentes en la población con discapacidad a través de un enfoque médico-

biológico; que en algunos casos implica la institucionalización de esta población, lo que se convierte en una forma de segregación de las personas con discapacidad.

Por tanto, es una postura que deshumaniza a las y los sujetos con discapacidad, en tanto las personas en esta condición se convierten en un objeto de experimentos e investigaciones. Se trata de estándares que predefinen aquello que es sano o enfermo, posición que conlleva en sí misma una importante carga de culpabilización hacia la persona; “la mirada se encuentra centrada hacia la diversidad funcional —a las actividades que la persona no puede realizar— por lo que se produce una enorme subestimación con relación a las aptitudes de las personas con discapacidad” (Palacios, 2008, p.67).

Producto de este modelo es que se promueven estrategias, tal como la educación especial y el empleo protegido, que si bien son válidas; también se convierten en un mecanismo que promueve la exclusión hacia esta población, puesto que se subestiman sus capacidades para trabajar y estudiar.

Este modelo también ha conllevado a visibilizar la discapacidad como algo que se debe corregir y/o eliminar, puesto que se parte del discurso hegemónico que pregona una “normalidad” existente en los seres humanos; por tanto, es un modelo que ignora una característica propia del ser humano, la cual es la diversidad.

Los modelos estudiados anteriormente (Prescindencia- Rehabilitador), muestran una realidad histórica permeada por la opresión, exclusión y discriminación hacia la población con discapacidad; situación que se expresa en acciones concretas, tales como el infanticidio, la construcción de espacios de segregación (educación especial, leprosarios, entre otros) y procesos de rehabilitación llevados a cabo en las personas con discapacidad.

Lo anterior es retomado por Valencia (2014) que anota que “la opresión que sufrieron y sufren las personas con discapacidad se debe principalmente a que no se corresponden con el mito de la “perfección corporal e intelectual” o al ideal del “cuerpo perfecto”” (p.2). Por tanto, es imperativo trascender dicho ideal sobre

perfección corporal con la finalidad de comprender la diversidad propia de los seres humanos.

Ante la necesidad de comprender de manera adecuada el fenómeno de la discapacidad, se propone el Modelo Social, este surge en la década del setenta como producto de la lucha llevada a cabo por movimientos sociales liderados por las personas con discapacidad; quienes organizados “se unieron para condenar su estatus como ciudadanos de segunda clase” (Palacios, 2008, p. 107), y de esta manera reivindicar sus derechos.

Los movimientos sociales de las personas con discapacidad surgen con la finalidad de “mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, asegurar la accesibilidad al medio físico y social, y por el derecho a una vida independiente”. (Valencia, 2004, p. 18) Por tanto, los movimientos sociales coadyuvaron a la reivindicación, exigibilidad y promoción de los derechos de esta población; asimismo desde la lucha de dichos movimientos se viene posicionando un concepto importante que es la accesibilidad que debe ser entendida como

Un bien público que se ha venido consagrando en términos de derecho ciudadano a través del cual, toda persona (...) tiene derecho a interactuar socialmente, y a desarrollar sus aptitudes y potencialidades en las diversas esferas de la actividad cotidiana, y a hacer uso y disfrutar libremente de todos los servicios (Hoffmaister, Navarro, Ruin y Solís, 2012, p.69).

La accesibilidad se constituye en una de las bases fundamentales para la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, por ende, también es el medio que colabora en la inclusión de esta población en el mercado laboral, de allí; se comprende que el Estado y demás entes deben proveer un espacio que sea accesible a todas las personas.

Por tanto, se deben generar esfuerzos significativos que permitan la accesibilidad a los servicios, que no se reduce únicamente al acceso físico, sino que también reconoce los aspectos comunicacionales; esto con el fin de promover la participación social de todos los grupos poblacionales. A partir de lo anterior, se concibe que la accesibilidad es el

Principio que reconoce todas las áreas de la participación social que conforman el entorno, las cuales deben contar con facilidades para que cualquier persona, sin importar su condición, utilice los servicios y recursos necesarios para garantizar bienestar, seguridad, movilidad, comunicación, realización holística, y en general, vida independiente, permitiéndole desenvolverse libremente en el medio, cuyo objetivo sea propiciar la inserción de las personas en todos los ámbitos sociales y lograr un pleno ejercicio de sus derechos y deberes (Ramírez, 2014, p.37).

En tal sentido, la accesibilidad se convierte en un medio de participación social, que trasciende los aspectos físicos, y da cabida a aspectos de accesibilidad comunicacional, actitudinal, de información, entre otros; lo anterior permite la apropiación de los distintos espacios sociales por parte de todas las personas, específicamente de la población con discapacidad.

Es indudable que los movimientos sociales de la población con discapacidad contribuyeron a trascender la visión que se tenía de esta, a su vez permitió el posicionamiento de ciertos elementos indispensables para la consecución de los derechos de estas personas, tales como la accesibilidad y la vida independiente, mismos que son coherentes con el modelo social de la discapacidad.

Dicho modelo parte de dos premisas básicas: primero ubica los orígenes de la discapacidad en el medio, el cual se presenta limitadamente accesible para todas las personas; un segundo presupuesto afirma que la población con discapacidad realiza aportes importantes a la sociedad, con lo cual refuta los ideales de los modelos tratados anteriormente en donde se percibía a este grupo como seres inferiores, incapaces e incluso como una carga para sus familias y para el sistema.

Asimismo, el modelo en estudio permite cuestionar fuertemente el accionar de la sociedad frente a la discapacidad; por esto se “aboga por la rehabilitación o normalización de una sociedad, pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas” (Palacios, 2008, p. 104).

Lo mencionado anteriormente se vincula significativamente con las premisas del paradigma de vida independiente, que pretende la superación de las concepciones tradicionales en torno a la discapacidad; dicho paradigma es comprendido como un estilo de vida y “una filosofía, además es un movimiento de personas con discapacidad que trabajan por la igualdad de oportunidades, el respeto a sí mismo, y la autodeterminación” (Hoffmaister, et al., 2012, p.47).

Por tanto, dentro del paradigma de vida independiente, se comprende a las personas con discapacidad como sujetos/as de derecho, por ello se debe proveer en el medio social los mecanismos necesarios para acceder a los derechos; con miras a procesos de independencia y autonomía en la vida cotidiana de esta población. Aunado a lo anterior, Ramírez (2014) señala que el paradigma de vida independiente

Se fundamenta en las potencialidades y la autodeterminación de mujeres y hombres con condiciones discapacitantes, tiene una visión de igualdad de oportunidades, equidad y auto ayuda (...) cuyos fundamentos teóricos responden a que el entorno se adecue a las distintas maneras de coexistir en determinada sociedad (p.15).

El paradigma de vida independiente implica comprender la discapacidad en relación con el medio social que le rodea, y permite reconocer la importancia de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo mediante la equidad; que garantiza que estas personas no solo accedan de forma efectiva a los diversos puestos de trabajo, sino que se mantengan de manera estable, y puedan tener las mismas posibilidades de crecimiento laboral que las demás personas.

Siguiendo a López (s.f., pp.9-11), se puede sintetizar el modelo abordado mediante las siguientes características:

- Los orígenes sociales de la discapacidad se ubican en la existencia de una sociedad diseñada únicamente por y para gente sin discapacidad, es así que reconoce la discapacidad como un impedimento social que aísla, excluye y limita a la persona de la plena participación en sociedad; y no como una consecuencia de las condiciones particulares propias del individuo.
- La teoría que desarrolla este modelo emana de la reflexión y el análisis crítico de las experiencias de las mismas personas con discapacidad.
- Desde la postura de este modelo de la discapacidad sostiene que, a partir de la experiencia de este grupo poblacional, es posible trabajar la autoestima y autoconfianza, evitando la culpabilización vinculada a modelos tradicionales.
- Promueve el empoderamiento no sólo personal, sino también político, en tanto coloca la lucha colectiva como herramienta idónea para la exigibilidad de sus derechos y un real cambio social.

Es importante destacar que, con este nuevo paradigma, surge la necesidad imperante de crear legislación que regule el modo en que las instituciones y la sociedad en general perciben e interactúan con esta población, lo anterior con la finalidad de promover la creación de mecanismos para la exigibilidad y respeto de los derechos humanos de este grupo, siendo el acceso al trabajo uno de ellos.

El análisis de los modelos anteriores, permitió visualizar las transformaciones que se han producido en torno a la comprensión de la discapacidad; parte de estos cambios se plasman en los postulados de los derechos humanos, los cuales también son resultado de los movimientos sociales liderados por las personas con discapacidad.

4.3. Derechos humanos

En el siguiente apartado fue preciso abordar el tema de los derechos humanos, para lo cual interesó ahondar en un primer momento en su génesis que incluye el recorrido histórico; para cuyo fin se acude a lo propuesto por autores de diversas épocas y contextos históricos entre los que destacan H. Grocio, H. y S. Pufendorf, J. Locke, J. J. Rousseau y Kant. Asimismo, se profundizó en los antecedentes que dieron origen a los derechos humanos en la región occidental.

Como parte del análisis del origen histórico, se retomaron las respectivas generaciones de los derechos humanos, las cuales amplían el panorama en torno a estos, para finalmente adentrarse en el escrutinio de los derechos humanos de las personas con discapacidad específicamente en su derecho al empleo.

4.3.1. Génesis de los Derechos Humanos

En el estudio de los derechos humanos es fundamental comprender que su origen no puede pensarse de manera lineal, es decir que no es posible o atinado establecer determinados puntos de partida y final, los mismos deben aprehenderse como constructos que han ido evolucionando a través de la historia adquiriendo rasgos distintivos de las diversas épocas; de allí que lo que interesa es conocer momentos cruciales que han marcado el desarrollo de los mismos y tal como apunta Martínez (1997) teniendo siempre presente durante el análisis histórico que

Una exposición demasiado lineal de este desarrollo, creo, no capta el sentido profundo de los avances producidos en la teoría de los derechos: las discusiones filosóficas y políticas, los momentos más

cruciales de su historia -muchos de ellos, de tensión revolucionaria-, los cambios económicos y sociales, sus relecturas y sus reformulaciones, la lucha por la igualdad, los nuevos retos de los derechos, y un largo etcétera. (Martínez, 1997, p.49)

Uno de los antecedentes más importantes de los derechos humanos, se ubica en la Escuela de Derecho Natural Racionalista, en donde desde la Teoría Iusnaturalista escritores como el jurista holandés Hugo Grocio quien tal como rescatan (Ariola, Bonilla y Campo, 2010) desarrolla sus principales obras en el siglo XVII, dentro de un contexto europeo convulso en el que prevalecían conflictos religiosos y en el cual era necesario “neutralizar el Derecho, (...), emanciparlo de cualquier dogmática religiosa. Esta necesidad será espléndidamente recogida en los textos de Grocio quien, reformulando el viejo derecho natural, (...) logrará avanzar fuertemente hacia la secularización del Derecho” (Ariola, Bonilla y Campo, 2010, p.2).

Grocio coloca como eje central la razón para dicho escritor esta es parte fundamental de todos los seres humanos y es mediante la misma que explica la existencia de leyes de convivencia comunes a todos los sujetos incluso por encima de religiones y/o divinidades.

Además, en relación al origen de los derechos humanos, Grocio citado por Martínez (1997, p. 52) realiza aportes importantes entre los que destacan:

- Identifica a la razón como principio básico sobre el que construye su derecho natural y de gentes. Por tanto, este derecho natural será expresión del derecho de la razón; esta última entendida como facultad intelectual del ser humano que le permite comprender y conocer el mundo.
- Para Grocio, el derecho natural se construye a través de la razón incluso bajo la hipótesis de la inexistencia de Dios, como condición imprescindible para que cumpla su cometido social y político. Por lo cual se considera un Derecho universal, inmutable e inviolable.

- El supuesto básico, que es descubierto por la razón y sobre el cual se construye este derecho natural, es la sociabilidad, comprendida como el instinto que lleva a los seres humanos a vivir en una comunidad pacífica y ordenada.
- De tal modo que hombres y mujeres tienden siempre a vivir en sociedad y, por tanto, a someterse a una autoridad común.
- Por último, afirma que el derecho de propiedad, deriva de la naturaleza sociable del ser humano.

Aunado a los aportes del pensador Grocio, aparece el historiador alemán Pufendorf tratadista de la Escuela Racionalista de Derecho Natural, quien en una de sus obras más destacadas titulada “De iure naturae et gentium” retoma el derecho natural y en el cual comparte la idea de que este es producto del razonamiento humano; sin embargo este último lo hace “partiendo de una aportación de primer orden: la separación entre el mundo físico y el mundo moral, entre los *entia physica* y *entia moralia*” (Martínez, 1997, p.53).

Con la puesta en escena de la moral, Pufendorf quien se centra en la concepción de libertad, la cual según este pensador es parte de la naturaleza humana y no de agentes externos, este mismo autor, según afirma Martínez (1997) rescata el término sociabilidad comprendida como una virtud propia de las personas, quienes tienen por naturaleza la necesidad de convivir en sociedad. Dicho término le permite a Pufendorf plantear la premisa que sostiene que los seres humanos son libres e iguales por naturaleza (p.53).

Hasta este punto, tanto Grocio como Pufendorf, han sentado las bases del Derecho Natural Racionalista, las mismas serán retomadas por John Locke quien sobresale en los escenarios filosóficos de la época tras la publicación de obras tales como “Un Ensayo sobre el Entendimiento Humano y Dos Tratados sobre el Gobierno civil”, Locke propone más que una teoría sobre los derechos humanos, una teoría centrada en la libertad, así como una “teoría sobre la sociedad basada en la tolerancia como puntal de la libertad individual. Y, sobre todo, un mecanismo

legitimador de su carácter revolucionario: el derecho de resistencia a la autoridad” (Martínez, 1997, p. 55).

Parte de las ideas de Locke, se centran en la premisa de que todos los seres son libres e iguales según leyes naturales las cuales rigen el comportamiento, ley natural que mantiene el sistema en completo orden y equilibrio; esta a su vez, tal como señala Martínez (1997) “es la que impide que el estado natural, y, después, la sociedad, sea un estado de destrucción y violencia y, por el contrario, por su efecto, ambos devienen en estado de paz y permiten la conservación de la humanidad” (p.55).

Asimismo, este pensador hace dos aportes fundamentales al análisis de la génesis de los derechos humanos, el primero de ellos vinculado con la tolerancia en el ámbito religioso según el cual debe ser respetado, y otro sobre el derecho a la propiedad, que para Locke formaba parte de los mismos derechos naturales en tanto “la propiedad sobre uno mismo implica la propiedad de aquellos bienes creados por el hombre a través del trabajo” (Vaughn, 1985, p.41).

Continuando con el estudio del origen de los derechos humanos, aparece el filósofo Jean J. Rousseau, este tal como señala Martínez (1997) “imprimió un importante viraje a la teoría de los derechos al poner crudamente en evidencia las desigualdades de la sociedad estamental del XVIII y al reivindicar la necesidad de formular un nuevo contrato social, una nueva sociedad” (p.56)

En sus escritos, Rousseau hace referencia a la libertad individual en tanto el “hombre ha nacido libre, y por doquiera está encadenado” (Rousseau 1980, p.10), con lo cual ratifica que esta es la que hace a hombres y mujeres realmente humanos y por tanto considerada como inalienable.

Para Rousseau era fundamental la protección y garantía de la libertad individual, la solución la encontró tal como menciona Martínez (1997) en el llamado Contrato Social; en tanto “vehículo que conduce al hombre de un estado a la sociedad recién estrenada sin merma para sus derechos, y en el concepto de

voluntad general como expresión de un Estado creado en el que todos persiguen sus intereses persiguiendo, a su vez, los de la comunidad” (p.58).

Como se observa, Rousseau propone la denominada voluntad común como el medio, a través del cual cada persona emprende luchas a su favor, a la vez que atiende los intereses del grupo o comunidad; tratándose de este modo de una asociación la cual constituye la base fundamental sobre la que se sostiene el denominado contrato social, el cual “produce al instante un cuerpo moral y colectivo, que recibe el nombre de República y cuerpo político (también Estado o soberano)” (Segura, 2001, p.8).

Para finalizar, es pertinente retomar algunos de los aportes realizados por Imanuel Kant, quien propone su filosofía de la moral paralelo a la comprensión de autonomía; para Kant “ya no es el individuo que tiende hacia la sociabilidad o hacia la guerra, sino que es el individuo facultado para ser legislador de sí mismo” (Martínez, 1997, p.57), este pensador sostiene que hombres y mujeres son capaces de autonormarse, y por tanto de reconocer lo que debe o no hacer.

Entre los aportes más importantes de Kant, se encuentra el desarrollo de la Teoría del Derecho, en la cual distingue el derecho natural del derecho adquirido; el primero de ellos entendido como innato a cada ser y el segundo correspondiente al “derecho privado, que define la legitimidad y los límites de la posesión de las cosas externas, o derecho público, que considera la vida social de los individuos en una comunidad jurídicamente ordenada” (Abbagnano, 1973, p.464).

En la génesis de los derechos humanos es fundamental rescatar algunos acontecimientos que llevaron a la cristalización de los mismos entre estos destacan según Sandoval (2011) la Revolución Inglesa del siglo XVIII que puso límites a los poderes de la monarquía; seguida por la norteamericana, la cual instaura derechos inalienables, y la francesa del siglo XVIII, en donde se establece que los derechos naturales del hombre y la mujer son inalienables y deben ser respetados por toda autoridad.

Todos estos acontecimientos históricos junto con otros como la “Petition of Rights” (Petición de Derechos), conforman el origen de los derechos humanos que como se señaló al inicio del apartado no es lineal ni causal, por el contrario trata de un proceso de construcción y deconstrucción en el que influyen elementos propios de los diversos contextos sociales e históricos; que concluyen con la firma en 1948 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el primer documento que proclama los derechos inherentes a la condición humana.

4.3.2. Generaciones de los Derechos Humanos

En el análisis del origen de los derechos humanos, fue posible identificar la clasificación de los mismos en diversas generaciones, dicha propuesta la lleva a cabo Karel Vasak, quien agrupa diversos derechos según su contenido. De este modo es que aparece en un primer momento la denominada “Primera generación” compuesta por los derechos civiles y políticos, los cuales “empezaron a ser reivindicados por la burguesía frente al Antiguo Régimen Feudal a partir del siglo XVI, y son los que reivindicaban los revolucionarios liberales de los siglos XVII y XVIII frente a las monarquías absolutas” (Díaz, s.f, p.3).

Forman parte de este primer grupo las llamadas libertades individuales, así como el derecho a la vida, a la participación política, a la integridad física, al pensamiento y expresión, el derecho a reunión, a transitar, a la intimidad e incluye entre otros los derechos relacionados con la propiedad privada, tal como señala Díaz (s.f)

Este grupo de derechos está relacionado con el concepto de Estado de Derecho de la tradición liberal: un “Estado de Derecho” es todo aquel sistema político que respeta las libertades básicas y nadie se encuentra “por encima de la ley”. El pensamiento liberal afirma que los individuos poseen unas libertades que nadie puede violar, y el Estado

menos aún, puesto que la única misión de éste consiste, precisamente, en garantizar su cumplimiento (pp.3-4).

Es evidente que en este primer grupo la libertad es el eje central y la base sobre la que se levantan los demás derechos, los cuales deben ser respetados y garantizados a través del Estado y sus diversos poderes e instituciones.

Posteriormente se encuentra la Segunda Generación de los Derechos Humanos, la cual comprende los derechos de carácter económico, social y cultural; importante destacar el papel que desempeñó “el movimiento obrero durante los siglos XIX y XX que ha ostentado el principal protagonismo en la lucha por el reconocimiento efectivo de estos derechos” (Díaz, s.f, p.4). Dichas luchas surgen ante la limitada protección de los derechos de primera generación.

Este segundo grupo de derechos viene a complementar los de la primera generación, incluso a hacer posible su cumplimiento, ya que no puede pensarse en garantías civiles o bien políticas sin un mínimo de recursos económicos o sociales que garanticen protección contra la pobreza, enfermedad, acceso a una adecuada educación, entre otros.

La conjunción de ambas generaciones (primera y segunda) configura el denominado Estado Social de Derecho, lo cual significa que ahora “no sólo se trata de que los ciudadanos sean libres e iguales ante la ley, sino que además se están poniendo medidas para que todos accedan a los bienes básicos necesarios para tomar parte en la vida política y cultural” (Díaz, s.f, p.4). Es decir, que es deber del Estado no sólo mantener el orden público, sino también garantizar el acceso pleno y en carácter de igualdad de los derechos civiles y políticos, y por ende de los económicos, sociales y culturales.

Por último, se tiene la Tercera Generación de los Derechos Humanos, la cual según autores como Estrada (2006) encuentra su origen en tres aspectos principales: la degradación de los derechos humanos causados por las nuevas

tecnologías, la incapacidad por parte de los Estados para brindarla protección efectiva de los cuerpos legales que contienen los diversos derechos; y la deficiente garantía que se da tanto a nivel nacional como internacional de los derechos económicos, sociales y culturales de la población (p.254).

Importante destacar que autores recientes, proponen una cuarta e incluso quinta generación de los Derechos Humanos, las cuales sin duda alguna son el resultado de las múltiples transformaciones de la sociedad que han impulsado la necesidad de implementar las primeras tres; en el siguiente cuadro se resumen las generaciones que hasta la fecha han sido desarrolladas:

Cuadro 6: Generaciones de los derechos humanos

CARACTERÍSTICAS	GENERACION
Conocidos como derechos negativos. Abarca las capacidades humanas, que deben ser reconocidas y protegidas por el Estado. Un ejemplo es el derecho a la libertad.	Primera
Conocidos como derechos positivos. Abarca los derechos por los que el Estado debe actuar eficazmente para su cumplimiento, surgen como una respuesta a los movimientos sociales. Un ejemplo son los derechos económicos, sociales y culturales.	Segunda
También llamados Derechos de los Pueblos, surgen básicamente por el reclamo al respeto y la seguridad humana de los sectores empobrecidos.	Tercera

CARACTERÍSTICAS	GENERACION
Se direccionan hacia una sensibilización cultural y la denuncia de la contaminación ambiental, estos derechos fomentan la responsabilidad social.	Cuarta
Derechos relacionados con las tecnologías vinculadas a la genética humana.	Quinta

Fuente: Elaboración propia a partir Gallardo, H. (2004). Fundamento y efectividad de los derechos Humanos. Revista Filosofía XLII (105), 11-36. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.inif.ucr.ac.cr/derechoshumanos.pdf>

4.3.3. Derechos Humanos de las Personas con alguna discapacidad.

Desde el aspecto teórico todos los seres humanos tienen los mismos derechos, por tanto, hablar de derechos humanos de la población con discapacidad no implica que este grupo tenga o no determinados derechos o garantías; lo que se hace es incorporar la perspectiva de discapacidad, esto permite una óptima comprensión y aplicación de los mismos.

Según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2007, pp. 38-39) la incorporación de la perspectiva de discapacidad en los derechos humanos se hace a partir de los siguientes principios fundamentales:

- a) Todas las personas valen como seres humanos, igualmente plenos y por lo tanto igualmente diferentes. Este principio permite romper primeramente con el estereotipo de hombre o mujer "normal" pensado como una persona joven, heterosexual y sin discapacidad; asimismo hace ruptura con la idea tradicional que se tiene de las personas con discapacidad. Lo anterior permite comprender que la discapacidad implica como tal diversidad.
- b) Todas las formas de discriminación y opresión son igualmente infames. La discriminación y las manifestaciones de la violencia en general son igualmente

perversas no importa la edad, el género o la etnia siempre que se trate de violencia va a generar en todas las personas sentimientos como la angustia, la tristeza y la ansiedad; por eso se afirma que estas diferencias no son fundamentales como sí lo son las características personales y la subjetividad que es trastocada por estas actitudes violentas.

- c) Participación, armonía y felicidad, la incorporación de la perspectiva de la discapacidad a los derechos humanos propende a una mayor participación de esta población en asuntos de orden social y político.
- d) Lo personal es político y lo político es personal, con esta afirmación se pretende trascender el carácter formal y discursivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad, conlleva una serie de cambios en los comportamientos que permitan incidir positivamente en la transformación de la sociedad.

Con estos postulados es posible la creación de instrumentos exclusivos para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, entre ellos destacan la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

4.3.4. Posturas de los Derechos Humanos (Tradicional vs. Crítica)

Los derechos humanos, según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (1976), son una serie de derechos que regulan relaciones de la vida humana en el ámbito económico, social y cultural, los mismos son inherentes a todas las personas y se expresan en distintos instrumentos jurídico-legales a nivel nacional e internacional.

Son conceptualizados como aquellos “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” (OACDH, 1976, p. 1).

Por tanto, se considera que los derechos humanos se encuentran en igualdad de condiciones para todas las personas, sin importar sus características contextuales e individuales; asimismo supone que son garantizados por distintos mecanismos jurídico-legales.

La comprensión anterior remite a una lógica formal, esto porque se relaciona la idea de derechos humanos a sus aspectos únicamente legales, por tanto, se limita únicamente en la formalidad jurídica de los mismos. De allí la importancia de incluir en su análisis la perspectiva y el trasfondo histórico que poseen, en tanto se comprende “a los derechos humanos (...) como parte de la lucha de grupos sociales empeñados en promover la emancipación humana por encima de las cadenas con las que se sigue encontrando la humanidad en la mayor parte de nuestro planeta” (Herrera, 2007, p.65).

Lo anterior permite posicionar los derechos humanos como fruto de múltiples luchas sociohistóricas, emprendidas a lo largo del tiempo por diversos grupos que han sido víctimas de constantes violaciones a sus derechos, los cuales “son reclamados desde circunstancias históricas concretas, por grupos sociales que han asumido la conciencia de “un nuevo orden” en el que se vean cumplidas sus aspiraciones” (Sorondo, 1988, p. 02). A partir de ello, es evidente que los derechos humanos no son una dádiva del Estado, sino que estos son respuesta a las distintas exigencias sociales.

La comprensión histórica de los derechos humanos, permite entender que la lucha en torno a estos es continua, por tanto, no pueden considerarse algo acabado; muy por el contrario, conforme se avanza en el tiempo, las sociedades y en especial los grupos más excluidos se empoderan para su exigibilidad, de allí que como menciona Gallardo (2007) “el fundamento de derechos humanos aparece inmediatamente bajo la forma de tensión, de oposición, de conflicto y rasgamiento” (p.48).

Queda claro que tanto el surgimiento como el desarrollo de los derechos humanos, se presenta sobre la base de relaciones conflictivas, luchas sociales emprendidas por los distintos sectores de la sociedad en los procesos de producción y reproducción de la vida; es en este “inmenso lapso que el hombre, desde las más diversas culturas, plantea ideales y aspiraciones que responden a la variedad de sus condiciones materiales de existencia, de su desarrollo cultural y de sus circunstancias políticas” (Sorondo, 1988, p.03).

En tal sentido y para los fines de la presente investigación, se comprende los derechos humanos desde una perspectiva histórica, además se entiende que los mismos poseen un carácter cambiante; son algo inacabado que surge en un panorama plagado de tensiones y conflictos entre sectores sociales que exigen el respeto y reconocimiento de estos.

4.3.5. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

El análisis del derecho al trabajo es fundamental, en tanto viene a ser un mecanismo protector en contra de actos de discriminación que obstaculizan a las personas con discapacidad, no solo el acceso pleno, sino el mantenerse de manera estable dentro del mercado laboral. Dicha discriminación según Jiménez (2008, p. 95) se presenta en dos direcciones a saber:

Discriminación horizontal: la cual se basa en roles y estereotipos sociales, en los que se encasilla a la población con discapacidad consideradas como menos calificadas, y por ello colocadas en empleos que les han sido tradicionalmente adjudicados por su condición.

Discriminación vertical: que lleva a la subordinación de esta población, los cuales ocupan puestos de menor nivel en la escala social y tienen menor posibilidad de ascender en esta.

Retornando al análisis del derecho al trabajo de la población con discapacidad, el mismo se encuentra consagrado en la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2008), específicamente en el artículo 27 que ratifica:

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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas (p.22).

Lo anterior implica hacer rupturas con respecto a los roles de trabajo que han sido deliberadamente adjudicados a la población con discapacidad, además rechaza cualquier forma de empleo que implique la segregación de estas personas, así como hechos u omisiones en los procesos de selección y contratación; o bien cualquier tipo de subordinación que impida un adecuado desarrollo laboral.

Parte de estas rupturas se cristalizan en planes y/o proyectos como el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica (2012), el cual, atendiendo al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, retoma algunas intervenciones tendientes a aumentar la empleabilidad de esta población entre las cuales señala:

Formación de personas con discapacidad: en este primer aspecto entran en juego instituciones públicas de Costa Rica, fundamentales tales como, el Ministerio de Educación Pública y las Universidades estatales las cuales con “la

aplicación de adecuaciones curriculares y la creciente disponibilidad de apoyos educativos” (Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, 2012, p.47) se encaminan a mejorar el acceso a una educación plena en igualdad de oportunidades.

Empleadores inclusivos: parte esencial de mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad, es contar con empleadores dispuestos a insertar en sus empresas personas con discapacidad, esto requiere de múltiples esfuerzos entre los que se destacan: la Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica, Ley del impuesto sobre la renta. Incentivo a favor de la contratación de personas con discapacidad y la Ley No. 8862, de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Intermediación para la inclusión laboral: esta consiste básicamente en procesos de acompañamiento, en los cuales participan tanto la población con discapacidad como diversos representantes de las empresas contratantes; según lo establece el Plan Nacional de Inserción Laboral (2012) esto constituye una “necesidad primordial en el país, al menos hasta que las empresas logren instaurar políticas y prácticas inclusivas para PcD, así como capacitar a sus colaboradores sobre el tema”. (p.63)

4.4 Conclusiones del marco teórico

La construcción del presente marco teórico permitió sentar las bases de la investigación, a la vez constituye el punto de partida para la comprensión de los elementos centrales que conforman el objeto de estudio, su importancia radica en que representa una guía para el posterior análisis de la información.

Dado los objetivos del presente trabajo de investigación se inició con la comprensión de la categoría trabajo, a partir de los postulados de Karl Marx, quien lo aprehende como un proceso realizado por el ser humano para la satisfacción de sus necesidades, mediante dicho proceso se produce una transformación de la naturaleza y del mismo ser humano.

Sin embargo, en la lógica del capital la categoría en estudio adquiere otras expresiones, pues se convierte en trabajo abstracto, por ello las personas deben vender su fuerza de trabajo para subsistir, lo cual conlleva a procesos de alienación y enajenación en los seres humanos; lo que le impide posicionarse como sujeto crítico y reflexivo en sus procesos de trabajo, se forma así una masa de personas que son cosificadas como mercancía a disposición de la clase dominante.

Consecuencia del modo de producción actual, es que se ha incrementado el conocido ejército de reserva conformado por aquellas personas que no están insertas en el mercado laboral, o bien, se encuentran de manera parcial; esto profundiza problemáticas sociales, tales como desigualdad, pobreza, desempleo que sufre toda la población, pero que se agudiza en la población con discapacidad. En esta misma línea Valencia (2014) hace un aporte importante tras rescatar que

En este contexto se empezó a utilizar el concepto de «Discapacidad» entendida como la incapacidad para ser explotado con el objeto de generar ganancia para la clase capitalista. Las personas consideradas «discapacitadas» junto con los pobres en general, comenzaron a ser vistas como un problema social y educativo, y progresivamente segregadas en instituciones de todo tipo (p.27).

Lo anterior, muestra como esta población ha sido oprimida a lo largo de la historia, esto también se evidencia en los distintos modelos que se han elaborado para explicar la categoría de discapacidad, tal es el caso del Modelo de Prescindencia y Modelo Rehabilitador; ambos parten de una concepción de la discapacidad cargada de estereotipos hacia esta población, lo que implicó que en ciertos momentos históricos se agudizara la violación de los derechos de las personas con discapacidad.

Producto de esto, es que surgen los movimientos sociales de las personas con discapacidad que permite el posicionamiento de un modelo social, como un medio para el logro de una vida independiente; este modelo posiciona las causas de la discapacidad en el medio social y no en las personas, por ello se reitera que es la realidad social la que debe transformarse a través de la accesibilidad, para la adecuada inclusión de la población con discapacidad.

Con el objetivo de promover una mayor accesibilidad es que se construyen instrumentos jurídico-legales, los cuales a su vez son el resultado de las exigencias de diversos grupos sociales, entre ellos las personas con discapacidad; estas luchas permitieron la formulación de convenciones internacionales atinentes a los derechos de esta población, en donde se incluye disposiciones de carácter obligatorio a los Estados miembros, en los cuales se establece múltiples mecanismos para el cumplimiento de derechos y garantías, tales como el derecho al empleo.

El derecho al empleo, aunque está incluido en las distintas convenciones, debe visualizarse como un elemento que incide también en los aspectos personales, puesto que favorece el establecimiento de las relaciones sociales y creación del sentido de pertenencia; lo que permite a su vez el acceso a una vida independiente.

Es importante comprender que las luchas emprendidas por esta población no han acabado, se presentan como un proceso inconcluso; puesto que aún prevalecen manifestaciones de violencia, discriminación y exclusión, que trastocan la subjetividad de estas personas y que inciden de manera significativa en las condiciones materiales de vida.

Por último, resulta fundamental promover una mayor formación en el tema de discapacidad dirigido hacia la población en general, asimismo es preciso empoderar a las personas con discapacidad para que exijan y reivindiquen sus derechos.

Capítulo V: Marco Jurídico- Político.

5.1. Contexto internacional

En el estudio de la discapacidad resulta fundamental adentrarse en los diversos marcos jurídico políticos, entre ellos se destaca el que predomina a nivel internacional y el cual rige el accionar de las diversas naciones; por ello en el siguiente apartado, se propone en primera instancia el análisis de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, la cual tiene su origen en 1999 y va a sentar las bases para la promulgación, en el año 2006, de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ambas representan, instrumentos trascendentales para la adecuada comprensión de la discapacidad.

5.1.1. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

Esta Convención es promulgada en el año 1999 en la ciudad de Guatemala, durante el vigésimo noveno período ordinario de sesiones desarrolladas por la Asamblea general de la Organización de los Estados Americanos (OEA). La misma constituye un instrumento internacional, cuyo objetivo es la protección e integridad de la población con discapacidad; el cual obliga a los Estados partes a promover la creación de mecanismos que garanticen el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de esta población.

Dicha Convención inicia con una definición sobre el término discapacidad, comprendida en el artículo 1 como “una deficiencia 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, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, 2012, p.128).

Como se observa, en dicha definición se introduce cierta noción sobre el entorno y su influencia con lo cual se consigue trastocar, aunque de forma leve, los cimientos de concepciones tradicionalistas y prepara el camino para la introducción de una nueva perspectiva social.

Además, dicho instrumento, tiene como base la no discriminación, la cual constituye a su vez uno de los fundamentos éticos más importantes de los derechos humanos y es retomado en este documento en su artículo 1 en donde se afirma

El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa 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 (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, 2012, p.128).

Asimismo, esta Convención estipula cuáles deben ser las acciones emprendidas por los Estados parte para erradicar las diversas formas de discriminación, entre las que se destacan:

El compromiso de adoptar medidas legislativas, sociales, educativas, laborales o de cualquier otra índole para asegurar la eliminación de la discriminación. La investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de la discapacidad, así como el tratamiento, la

rehabilitación o integración a la sociedad de esta población. Facilitar y promover la independencia de la población con discapacidad, con el objetivo de conseguir su plena inclusión en condiciones de equidad (Jiménez, 2008, p.44).

Este instrumento hace un llamado a los gobiernos para que preferiblemente incluyan dentro de puestos relevantes, personas con discapacidad que cumplan con la formación y requerimientos idóneos para ocupar dichas plazas, lo cual amplía el porcentaje de participación de esta población en temas de interés nacional y en procesos de toma de decisión.

En síntesis, tal como afirma Eroles y Fiamberti (2008) la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, busca generar mayor conciencia con el objetivo de que los Estados partes vayan introduciendo cambios en sus agendas; que conduzcan a la implementación de políticas públicas dirigidas a la inclusión social de la población con discapacidad.

5.1.2. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Este instrumento fue aprobado en el año 2006 por parte de las Naciones Unidas y ratificado por la Ley 8661 en Costa Rica, en el mismo se recuperan y consagran los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, entre estos se encuentra el derecho al trabajo el cual constituye el eje central de la presente investigación; sin embargo, es necesario comprenderlos en su totalidad dada la interdependencia que se establece entre ellos.

Dicho instrumento a diferencia del anterior, inicia planteando su propósito u objetivo de creación el cual busca “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p.4).

Para conseguir este objetivo la Convención establece en su artículo 4 las denominadas Obligaciones Generales de los Estados parte, las cuales consisten en:

- Tomar todas las medidas necesarias incluyendo las de carácter legislativo, para modificar o anular leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que impliquen discriminación contra las personas con discapacidad.
- Tener presente en la formulación de todas las políticas, programas y/o proyectos la debida protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa incluso del sector privado, discrimine por motivos de discapacidad.
- Impulsar procesos de investigación, así como el desarrollo de bienes, servicios, equipo e infraestructura con diseño universal, para satisfacer las necesidades particulares de las personas con discapacidad, igualmente promover su disponibilidad y uso, y la incorporación de diseño universal en la elaboración de normas y directrices.
- Promover la investigación, el desarrollo, el acceso y el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, asistencias para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad.
- Suministrar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo.
- Promover la formación y educación de las y los profesionales y el personal que interactúa con personas con discapacidad respecto de los derechos

reconocidos en esta Convención, con la finalidad de brindar una mejor asistencia y acceso a los servicios garantizados por esos derechos.

Dentro de esta Convención se desarrollan diversos temas todos relacionados a las personas con discapacidad, es así que en su artículo 27 se despliega la información concerniente con el derecho al trabajo y empleo de esta población; de manera que los Estados partes tienen la obligación de reconocer el derecho a trabajar de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que 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” (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006. p.22).

Es importante destacar que junto con la promulgación de esta Convención, surge el denominado Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; este permite plantear posibles denuncias a la vez que reconoce las funciones del Comité de Seguimiento, el cual según el artículo 1 se encarga de “recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención” (Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p.1).

Este protocolo traza la ruta a seguir en caso de situaciones que conlleven el incumplimiento de las disposiciones que se plasman en la Convención, es decir que constituye una herramienta fundamental para garantizar el actuar efectivo de los Estados parte en cuanto a su aplicación, para esto tal como establece el artículo 5 “el Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo” (Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p.2).

Posterior al acogimiento de los diversos comunicados y la respectiva investigación de los hechos, el Comité tiene la facultad para emitir sugerencias y/o recomendaciones a los Estados parte en caso de considerarlo necesario, luego según artículo 3 “en un plazo de seis meses, ese Estado parte presentará al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado parte, de haberlas” (Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p.2).

5.2. Contexto nacional en materia de discapacidad.

En Costa Rica, a raíz de la ratificación de los convenios internacionales relativos a los derechos humanos de la población con discapacidad, así como en reconocimiento de las distintas luchas emprendidas por estas personas; se llevó a cabo la construcción de distintos instrumentos jurídico-legales que intentan resguardar los derechos de esta población.

En virtud de lo anterior, se puede encontrar la Ley 5437, publicada en el diario oficial La Gaceta, el 3 de septiembre de 1973, en la misma se propone la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE)³; que es el ente en materia de Discapacidad, el CNREE en conjunto con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación Pública y Salud deben promover múltiples programas y servicios de rehabilitación y educación especial en beneficio de la población, denominada como “personas físicas o mentalmente disminuidas” (Ley 5437, 1973, p.1).

Algunas de las principales funciones encomendadas a este ente son las siguientes (Ley 5437, 1973, p.2):

³Denominado actualmente como Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), según la Ley 9303.

- Institución coordinadora y asesora entre las instituciones públicas y privadas que se ocupen de la Rehabilitación y la Educación Especial.
- Elaborar un Plan Nacional de Rehabilitación y Educación Especial que integre sus programas y servicios con los Planes específicos de Salud, Educación y Trabajo, evitando duplicaciones y utilizando los recursos económicos y humanos disponibles.
- Promover estrategias que permitan las máximas oportunidades de empleo para esta población.
- Establecer el Registro Estadístico Nacional de los "Disminuidos Físicos o Mentales para su identificación, clasificación y selección" (p.2).
- Generar procesos de motivación, sensibilización e información acerca de las problemáticas, necesidades y tratamiento de las personas que requieren de Rehabilitación y Educación Especial.

La Ley 5437 es un importante referente en materia de discapacidad, puesto que es uno de los primeros instrumentos jurídico-legales presente en la legislación costarricense, en la misma se retoma la importancia de promover estrategias que permitan la inserción laboral de estas personas; así como la importancia de generar acciones institucionales articuladas con la finalidad de mejorar las condiciones materiales de vida de la población meta.

Sin embargo, dicha ley presentaba rezagos de los modelos de prescindencia y rehabilitador, porque se partía de estrategias que intentaban rehabilitar a la población con discapacidad, producto de ello en el año 2013 se plantea un proyecto de ley que intenta reformar de manera integral el CNREE; este proyecto paso a ser Ley de la República, el 26 de junio del 2015 y es denominada Ley 9303.

La Ley 9303, propone el cambio de nombre del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), colocando un énfasis en el enfoque de derechos; la misma se encarga de velar por el cumplimiento de los derechos humanos y el pleno acceso por parte de esta población a la sociedad, dicha institución se

encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (Ley 9303, 2015, p.1). El cambio de nombre permite reivindicar el modelo social de la discapacidad, y reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos.

Entre las principales funciones del CONAPDIS se pueden mencionar las siguientes (Ley 9303, 2015, pp.2-3):

- Fiscalización y evaluación del cumplimiento de la legislación nacional e internacional existente en relación con los derechos de las personas con discapacidad, por parte de todos los poderes del Estado y de las organizaciones e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar la formulación de la política nacional de discapacidad (PONADIS), promoviendo en ella la participación de los múltiples representantes de las instituciones públicas, las personas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas, de manera relacionada con las demás políticas y los programas del gobierno.
- Fomentar y velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito público y privado, en unión con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y otros servicios de intermediación de empleo.

Por tanto, el ente rector en materia de discapacidad debe construir la PONADIS, asimismo le corresponde vigilar constantemente que se cumplan los derechos humanos de la población con discapacidad, uno de esos derechos, es el acceso al trabajo, en relación a este se establece que el CONAPDIS debe promover estrategias en conjunto con el MTSS; una de esas estrategias es el Plan Nacional de Inserción Laboral para las personas con discapacidad, que se sintetiza en el Protocolo Interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población con discapacidad, mismos documentos que serán analizados más adelante en este apartado.

Además para el cumplimiento de las competencias, objetivos y finalidades de la institución, se constituye una Junta Directiva que es la encargada de tomar decisiones en nombre de la institución, la misma está conformada por 4 representantes de las organizaciones de la población con discapacidad física, auditiva, visual, cognitiva y psicosocial; y por los respectivos representantes titulares de las siguientes instituciones: Ministerio de Educación Pública (MEP), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT), Caja Costarricense del Seguro Social e Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) (Ley 9303, 2015, p.4).

Con la creación de CONAPDIS, el gobierno de Costa Rica realiza un esfuerzo por ser coherente con el modelo social de la discapacidad, por ello se reconoce a las personas con discapacidad como sujetas de derecho; y se establece como responsabilidad de este ente, la realización de diversas estrategias que permitan el cumplimiento de derechos y el alcance de la independencia por parte de esta población. Importante destacar, que la creación de estas instituciones constituye a su vez mecanismos de contención del conflicto social ante las demandas y presiones ejercidas por estos grupos.

Asimismo, con el cambio de nombre -Consejo Nacional de Personas con Discapacidad- se pretende erradicar todo término que tenga como referencia el modelo rehabilitador, por ello en la Ley 9303 ya no se encuentran presentes conceptos como rehabilitación, educación especial, tratamiento, persona física o mentalmente disminuida, entre otros; sino que ahora se habla de personas con discapacidad, y se menciona que puede ser discapacidad física, visual, cognitiva, auditiva o psicosocial.

Previo a la Ley 9303 ya comentada, se encuentra la Ley 8861⁴ y la Ley 7600, esta última publicada en el Diario Oficial La Gaceta, el 2 de mayo de 1996, la misma es denominada como Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, dicha ley es un importante fundamento en materia de discapacidad; ya que en ella se establecen las bases jurídico-legales que permiten la generación de estrategias pertinentes para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos en donde se desenvuelve la población con discapacidad, asimismo fomenta la no discriminación hacia estas personas.

La igualdad de oportunidades se comprende como

El principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades, de acceso y participación en idénticas circunstancias (Ley 7600, 1996, p.1).

La Ley 7600 se plantea el alcance de la igualdad de oportunidades en todas aquellas áreas donde se desarrolla el ser humano, tal como salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, cultura y los deportes; por esto establece como responsabilidad del Estado el generar espacios accesibles, mismos que deben contar con los respectivos servicios de apoyo; con la finalidad de coadyuvar en la participación social, el desarrollo y el cumplimiento de derechos de esta población (Ley 7600, 1996, p.1).

⁴La ley 8861 surge en respuesta a la Convención Internacional Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, misma que se abordó en el apartado anterior.

En dicha ley se contempla una serie de derechos de la población con discapacidad, por ejemplo se menciona el derecho a la educación, en donde los entes encargados deben promover servicios de apoyo que permitan responder a las necesidades de las personas con discapacidad; de igual forma se rescata el derecho a la salud, el acceso al espacio físico, el acceso a los medios de transporte, el acceso a la información, a la recreación, lo que implica la realización de modificaciones, para que así sean accesibles para todas las personas.

El derecho al trabajo es rescatado en los siguientes artículos:

Cuadro 7: Derecho al trabajo contemplado en Ley 7600

<p>Artículo 24.-Actos de discriminación</p> <p>Se considerarán 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. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.</p>	<p>Artículo 23.-Derecho al trabajo</p> <p>El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.</p>
<p>Artículo 26.-Asesoramiento a los empleadores</p> <p>El Estado ofrecerá a los empleadores asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo.</p>	<p>Artículo 25. - Capacitación prioritaria</p> <p>Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. La Gaceta, San José, Costa Rica, 2 de mayo de 1996.

Por tanto, la Ley 7600 instauro el trabajo como un derecho de las personas con discapacidad, mismo que debe ser garantizado por el Estado; a quien también le corresponde capacitar a la población para que puedan acceder a un empleo, y debe dar asesoramiento a los empleadores de personas con discapacidad, esto con la finalidad de propiciar espacios laborales accesibles.

A partir de las leyes estudiadas hasta el momento, se vislumbra que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra contemplado de manera explícita e implícita en la legislación que rige actualmente; además en respuesta a la Ley 7600 se han generado modificaciones a las leyes ya existentes, específicamente en la Ley 7092 del Impuesto sobre la renta, publicada en el diario oficial La Gaceta, el 19 de mayo de 1988; en dicha ley se realiza una reforma que aprueba un incentivo positivo para aquellos empleadores que contraten personas con discapacidad, esto se encuentra específicamente en el artículo 8, que decreta lo siguiente

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, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el título II de esta Ley. Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las

condiciones y normas que se fijan en esta ley (Ley 7092, 1988, pp. 8-9).

Es decir, se realiza una reducción en el pago del impuesto sobre la renta a las empresas u organizaciones que contraten personas con discapacidad. Por tanto, es evidente que el Estado, en reconocimiento de la lucha emprendida por la población con discapacidad para la consecución de sus derechos, ha generado estrategias con la finalidad de propiciar una mejora en las condiciones de vida y en los procesos de inserción laboral de la población con discapacidad.

Además, en virtud de responder a las normativas emergentes de la Ley 7600 en el país, surge una serie de directrices y decretos que pretenden mejorar la calidad de vida y el proceso de inserción de estas personas, una de ellas es la Directriz Presidencial N° 27⁵, emitida el 30 de enero de 2001; la misma tiene como objetivo la promoción de espacios accesibles en todas las instituciones públicas, lo anterior mediante la creación en cada institución de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD).

En la misma directriz también se dispone que el MTSS es el ente encargado de brindar apoyo laboral a las personas con discapacidad, y se mencionan las siguientes funciones (Directriz N° 27, 2001, p.4):

- Proporcionar información sobre las circunstancias del mercado de trabajo a las personas con discapacidad, a través de sistemas electrónicos de intermediación.
- Fomentar el autoempleo, mediante la micro y pequeña empresa, proporcionando el crédito para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

⁵ Actualmente Ley 9171, Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad.

- Desarrollar las condiciones para que las personas con discapacidad utilicen el teletrabajo como una modalidad laboral adecuada y facilitadora de su inserción productiva.
- Fomentar la creación de estímulos para aquellas empresas que contraten personal con discapacidad.
- Optimizar el currículo laboral de las personas adultas jóvenes con discapacidad, mediante procesos de capacitación.

Mediante la Directriz Presidencial N° 27 se establece una serie de principios que permiten ir visibilizando las acciones que se deben emitir desde el MTSS, para propiciar el acceso de la población con discapacidad al mercado laboral; otra acción generada es el Decreto Ejecutivo N°30391-MTSS, emitido el 30 de abril del 2002, con el mismo se crea la Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del MTSS (en adelante UeoPcD).

Dicha unidad tiene como misión la formulación de lineamientos políticos para la atención de la población con discapacidad, mismos que colaboran en el posicionamiento del enfoque de equiparación de oportunidades, la no discriminación en el empleo y la accesibilidad a los servicios ministeriales; lo anterior en todas los ámbitos del accionar del MTSS, para ello es necesario que se fomenten mecanismos de promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional, que requieran la prestación de servicios con equidad (DecretoN°30391-MTSS, 2002, p.1).

Algunas de las funciones de la UeoPcD son las siguientes (Decreto N°30391-MTSS, 2002, p.2):

- Velar para que el Ministerio garantice a través de todas sus dependencias la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso de sus servicios a personas con discapacidad.
- Coordinar con entes internos y externos, la capacitación para el empleo y sobre derechos y obligaciones laborales, a las personas con discapacidad.

- Sensibilizar y capacitar funcionarios del Ministerio para la atención de usuarios con alguna discapacidad.
- Brindar atención, orientación y seguimiento a los casos de denuncia por discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, que hayan sido presentadas ante la Unidad y canalizadas hacia las instancias competentes.

Es evidente que la Unidad procura que las personas con discapacidad accedan a un espacio accesible, y encuentra sus fundamentos en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, elementos que también son retomados en la Ley 7600.

Otra norma relacionada a los procesos de inclusión laboral de la población con discapacidad es la Directriz 014-MTSS, publicada el 20 de noviembre de 2006, en la misma se dispone la conformación de una Comisión Técnica Interinstitucional; la cual posee como objetivo la realización de mecanismos basados en la igualdad de oportunidades y condiciones que incidan en la empleabilidad de la población con discapacidad (2006, p.1).

La Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad está conformada por representantes de múltiples instituciones, tales como el MTSS, INA, IMAS, MEP, entre otras; las cuales tienen las siguientes funciones (Directriz 014-MTSS, 2006, p.2):

- Formular un proyecto de ley que reglamente la contratación de la población con discapacidad en el ámbito de la institucionalidad pública.
- Plantear estrategias de coordinación con la finalidad de organizar una oferta educativa y de formación técnica, que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad y que garantice la empleabilidad de esta población.

- Estudiar y valorar los diferentes programas, proyectos y acciones que se realizan en Costa Rica en materia de empleo, y proponer mecanismos que permitan posicionar la discapacidad como un eje transversal.
- Realizar recomendaciones en relación a la generación de empleo, para las personas con discapacidad y elevarlas a los entes competentes.

Por tanto, la directriz establece acciones significativas en relación a los procesos de inserción laboral de la población con discapacidad, también se menciona de manera explícita la necesidad de crear un proyecto de ley donde se especifique la contratación de estas personas en el sector público; producto de esto el 10 de noviembre del 2010, se publica en La Gaceta, la Ley 8862, de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.

La Ley 8862, en su artículo único determina que al menos el 5% de las plazas vacantes de las diferentes instituciones públicas, deben ser cubiertas por personas con discapacidad, lo anterior siempre que existan plazas; y las personas que concursan por el puesto superen las pruebas selectivas y de idoneidad del proceso de reclutamiento (Ley 8862, 2010, p.1).

Dicha ley se integra con el Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, que define el Reglamento a la ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, que es publicado en el diario oficial La Gaceta, 21 de marzo del 2011.

En este reglamento se insiste en la importancia de constituir, en los múltiples entes del sector público, la denominada Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), con la finalidad de brindar servicios accesibles; asimismo se reconoce la pertinencia de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad.

También se decreta la necesidad de crear una comisión especializada en cada institución, la cual tiene como objetivo la puesta en práctica del Reglamento,

por tanto, tiene que dar continuidad y poner en marcha estrategias que permitan el cumplimiento de la norma (Decreto Ejecutivo N° 36462, 2011, p.3).

La comisión especializada está coordinada por la persona a cargo de la dirección de Recursos Humanos, asimismo está constituida por un representante de la CIMAD y un profesional en terapia ocupacional o psicología; a esta misma comisión le corresponde realizar un estudio técnico, el cual se convertirá en la base utilizada por el máximo jerarca de cada institución para la elaboración de una Política Institucional, con la siguiente finalidad

Dictará la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de la misma en un medio de prensa escrita. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Dirección General del Servicio Civil, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) cuando corresponda y, en todo caso a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Decreto Ejecutivo N° 36462, 2011, p.7).

Por tanto, en el Reglamento se dictan las pautas que deben seguir las instituciones del sector público para cumplir con la Ley 8862, referente a la contratación de personas con discapacidad; asimismo se estipula que la oficina de Recursos Humanos debe realizar informes que evidencien el cumplimiento del reglamento, dichos informes deben ser enviados a la comisión técnica Interinstitucional para la empleabilidad de las personas con discapacidad, que analiza y revisa detalladamente los informes, con la finalidad de “emitir las observaciones, recomendaciones técnicas y directrices tendientes a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Sector Público” (Decreto Ejecutivo N° 36462, 2011, p.9).

Sin embargo, en el artículo 10 del Reglamento se establecen algunos casos de excepción, en donde se exceptúa la puesta en práctica del mismo reglamento, dichos casos son los siguientes:

Cuadro 8: Excepciones de aplicación de Ley 8862

En caso de que no existieran candidatos en el Registro de Elegibles paralelos para llenar los puestos reservados dentro del 5%, estos puestos podrán ser ocupados con candidatos del Registro de elegibles general que cada institución lleve al efecto.	En caso de no encontrarse oferentes idóneos para ocupar las plazas vacantes, la institución deberá documentarlo para justificar la no posibilidad de reservar las plazas y para los efectos del informe estipulado en el artículo 12 de este Reglamento.
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS. Reglamento a la ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público. La Gaceta, San José, Costa Rica, 21 de marzo del 2011.

En tal sentido, si bien el reglamento presenta avances en cuanto a la generación de normativa referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ese mismo reglamento establece unas excepciones que viene a proteger a la institucionalidad pública.

Por otro lado, en el marco de la legislación existente en discapacidad, en el año 2011 se publica la Política Nacional de Discapacidad 2011-2021 (PONADIS), la cual constituye una guía estratégica a largo plazo, que posee como fin la promoción, reivindicación y garantía de los derechos humanos de la población con discapacidad.

La PONADIS es resultado de la revisión de la legislación nacional e internacional existente en materia de discapacidad, así como de múltiples consultas realizadas a personas expertas en la temática, actores políticos y la población con discapacidad; lo anterior permitió definir aquellas áreas prioritarias que se deben atender mediante la política. La misma posee cuatro enfoques esenciales, que son: Derechos Humanos, Desarrollo Inclusivo con Base Comunitaria, Equidad de Género y Gerencia Social por Resultados, se pretende que dicha política sea un

mecanismo que oriente los distintos planes, programas, proyectos y estrategias emergentes de la institucionalidad pública (CNREE, 2011, pp.4-7). La política se construye a partir de cinco ejes presentados en el siguiente esquema:

Cuadro 9: Ejes de la Política Nacional de Discapacidad

<p>Institucionalidad Democrática: se reconoce a la PcD como sujetos activos de derecho, lo que permite el ejercicio de la ciudadanía en el marco de la convivencia democrática sustentada por el enfoque de Derechos Humanos.</p>	<p>Salud: se debe fortalecer de la Política Nacional de Salud y sus estrategias para que sean inclusivas, específicamente en lo relativo a la producción social de la salud y sus determinantes, relacionadas con las personas con discapacidad y sus particularidades</p>
<p>Educación: se plantea el derecho a la educación de la PcD a partir del acceso universal y la equidad, se comprende la educación como el mecanismo por el cual dicha población puede desarrollar y ampliar sus habilidades y destrezas, acceder a su desarrollo inclusivo y exigir el cumplimiento de sus derechos.</p>	<p>Personas, Organizaciones e Instituciones, y Entorno Inclusivo: se establecen las condiciones para el logro del entorno inclusivo para todos(as), para esto se deben generar acciones enfocadas al ejercicio de la ciudadanía y la participación activa en la vida política y pública, la organización de la PcD y sus familias.</p>
<p>Trabajo y Empleo: se considera que derecho al trabajo y a un empleo digno como medio para poder optar por estilos de vida independientes, son factores vitales para el desarrollo en igualdad de oportunidades para la PcD.</p>	

Fuente: Elaboración propia a partir de Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2011). Política Nacional de Discapacidad 2011-2021. Heredia, Costa Rica.

A partir de lo anterior, es evidente que la PONADIS intenta incidir en distintas áreas del desarrollo de toda persona, lo cual es sumamente importante porque permite que progresivamente se generen procesos de independencia en las

personas con discapacidad; asimismo es una política que reconoce la pertinencia de elaborar acciones basadas en la igualdad de oportunidades, la equidad y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Es necesario detenerse en el eje de trabajo y empleo, en donde se menciona que el Estado es el ente encargado de promover la mejora de políticas y acciones que permitan el acceso universal, equitativo e inclusivo a la educación técnica y profesional; para que así las personas con discapacidad desarrollen conocimientos, que faciliten el acceso al mercado de trabajo por parte de esta población (CNREE, 2011, p.27).

También el eje trabajo y empleo contempla una serie de lineamientos, entre los cuales se pueden encontrar los siguientes (CNREE, 2011, pp.27-28):

- Establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva: el gobierno debe procurar la incorporación de las necesidades y particularidades de la PcD.
- Establecimiento y desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas: el Estado debe facilitar procesos de emprendedurismo en la PcD, para esto se pueden proporcionar créditos, capacitaciones y asistencia técnica, con la finalidad de promocionar la pequeña y mediana empresa; así como otras opciones de empleo para esta población, todo bajo los principios de igualdad de oportunidades y la equidad de género.
- Fortalecimiento y extensión de los mecanismos de intermediación laboral: es necesario consolidar y ampliar las estrategias de intermediación laboral bajo principios inclusivos y accesibles para la PcD.

A partir de lo anterior, se torna indudable que la política está orientada a promover el acceso al trabajo por parte de las personas con discapacidad, asimismo se menciona que el Estado se compromete a responder de manera efectiva a la Ley 8862; para ello el gobierno realizará procesos de fiscalización en las distintas

instituciones públicas, con el fin de visibilizar el cumplimiento de la cuota destinada a la contratación de las personas con discapacidad (CNREE, 2011, p.29).

En respuesta a los lineamientos emitidos por la PONADIS, así como para la generación de mecanismos concretos para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, en el año 2012, el MTSS elabora el Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad; el mismo se propone como objetivos: la mejora del perfil de empleabilidad de la PcD, la extensión de la demanda laboral de esta población mediante procesos de sensibilización de los denominados empleadores inclusivos y el fortalecimiento de emprendimientos a cargo de la PcD por medio de capacitaciones y la facilitación de créditos.

Para la consecución de esos objetivos, el plan contempla los siguientes ejes:

Cuadro 10: Ejes del Plan Nacional de Inserción Laboral para la PcD

El eje 1 es acerca de la generación de mayores oportunidades de formación para las PcD, para esto se intenta fortalecer el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad a través de una formación que permita el desarrollo de las habilidades necesarias para participar en el mercado laboral.

El eje 2, pretende expandir la demanda laboral de PcD, mediante el reclutamiento de más empleadores para la inclusión de esta población.

El eje 3, propone acciones que permitan mejorar la inserción laboral de la PcD, tal como la creación de una Red de intermediadores laborales; que sirva como espacio de intercambio de buenas prácticas y de articulación de los servicios de intermediación que actualmente se encuentran funcionando en el país.

El eje 4, se orienta a promover el desarrollo de emprendimientos de personas con discapacidad mediante la gestión de servicios de asesoría técnica, capacitación y créditos, que sean accesibles a esta población, promoviendo sus capacidades emprendedoras y de administración de emprendimientos.

Fuente: Elaboración a partir del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. San José, Costa Rica.

El Plan se presenta como una acción significativa que pretende fortalecer la empleabilidad de las personas con discapacidad, por ello se propone estrategias

específicas para el cumplimiento de cada eje; es pertinente resaltar que dicho plan dedica atención a la necesidad de fomentar emprendimientos en la población con discapacidad, también visibiliza otra forma de trabajo en empresas, instituciones u organizaciones, por ello vislumbra la importancia de sensibilizar, asesorar y capacitar a las personas funcionarias con la finalidad de proveer espacios de trabajo que cumplan con los estándares inclusivos y accesibles.

Producto de este plan, en el año 2014 se consolida el Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de Población con Discapacidad, en donde se formula una serie de coordinaciones entre instituciones con el fin de mejorar los procesos de educación y de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En el mismo, se retoma la importancia de trabajar conjuntamente el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones; lo anterior con la finalidad de fortalecer los procesos de formación técnica y profesional de las personas con discapacidad; y así paralelamente mejorar la inclusión laboral de esta población, por ello también se establece que las instituciones deben abrir

Un expediente con el control de seguimiento para cada persona o grupo que sea referido a cada institución; allí se consignarán avances, limitaciones y estrategias a desarrollar. Esa información será archivada y monitoreada por cada institución, según sus reglamentos y procedimientos internos. En la medida de lo posible, se promoverá la utilización de instrumentos y formatos iguales o compatibles para facilitar los mecanismos de coordinación, su respectivo monitoreo y seguimiento (MTSS, 2014, p.38).

Con lo anterior se espera en un futuro consolidar un sistema que integre y organice todos los datos, para así contar con una visión panorámica de todos los casos y dar seguimiento de manera adecuada.

Por último, es importante recuperar la Ley 9379 para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad, promulgada el 30 agosto del 2016, la misma es producto de la lucha social emprendida por esta población para el reconocimiento de su derecho a una vida independiente.

Lo anterior mediante el acceso a la asistencia personal humana, cuya finalidad consiste en “contribuir con el ejercicio del derecho a la autonomía personal de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás” (Ley 9379,2016, p.10). En general es una ley que intenta promover mayor emancipación en las personas con discapacidad, a través de la figura de un asistente personal.

A partir de la legislación estudiada anteriormente, es indiscutible que producto de las luchas sociales el país ha realizado acciones por impulsar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad; en los instrumentos jurídico-legales antes descritos se incorpora el derecho al empleo de esta población, así como la pertinencia de realizar las adecuaciones en las áreas de trabajo, con la finalidad de que sean inclusivos y accesibles para la población con discapacidad.

Asimismo, en gran parte de los instrumentos se retoma la importancia de formar profesionalmente o técnicamente a esta población, para mejorar los procesos de inserción laboral; por lo cual se considera crucial el papel de instituciones, tales como el MEP, las universidades públicas y el INA en el logro de este objetivo.

Por último, si bien se han construido distintos instrumentos para fomentar la empleabilidad de la población con discapacidad, es necesario que estos se concreten en la realidad de las personas con discapacidad trabajadoras; por esto

es importante ahondar en las condiciones de trabajo de esta población, específicamente de aquella que conforma el conglomerado de funcionarios (as) de la Universidad de Costa Rica.

5.3 Consideraciones generales del marco jurídico-político.

El marco jurídico-político muestra la existencia de diversos instrumentos jurídicos a nivel internacional y nacional, los cuales son resultado de los movimientos sociales protagonizados por la población con discapacidad, quienes desde la década de 1970 emprendieron luchas para el reconocimiento de sus derechos humanos.

Los movimientos sociales de las personas con discapacidad surgen a raíz de las múltiples violaciones que experimentaron a lo largo de la historia, las cuales respondían a los modelos predominantes en la comprensión de la discapacidad; específicamente del modelo de la prescindencia y el rehabilitador, que entendían la discapacidad como una característica personal, dichas concepciones condujeron a comprender a la población como meros receptores de la asistencia social, caridad y filantropía, asimismo se implementaban acciones tendientes a la rehabilitación con el fin de “normalizar” a esta población.

Persiste una realidad histórica permeada por la exclusión social, que encuentra sus bases en un sistema desigual, que construye estándares para los seres humanos y que establecen la “normalización” de los cuerpos, producto de ello las personas con discapacidad han sido constantemente excluidos de las diversas esferas del ámbito social, económico, político y cultural; esta situación ha conducido que estas personas tengan un mayor empoderamiento en cuanto a la exigibilidad, reivindicación y respeto de sus derechos, por esta razón se han conformado organizaciones sociales liderados por las mismas personas con discapacidad, cuyo lema es “nada sobre nosotros, sin nosotros” (Valencia, 2014, p.20).

Resultado de las luchas sociales de las personas con discapacidad se ubica como principal alcance la promulgación por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el 2006 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la misma se consolida la posición de los movimientos sociales en torno a la comprensión de la discapacidad desde el Modelo Social, el cual parte de un posicionamiento crítico que cuestiona lo antes existente, ya que coloca la discapacidad en la realidad, haciendo énfasis en la necesidad de implementar mecanismos tendientes a la accesibilidad y promoción de vida independiente.

En la lógica del conflicto social es fundamental conocer el papel del Estado, el cual ante las exigencias sociales y como mecanismo para apaciguar la efervescencia social genera leyes, políticas, reglamentos, programas y proyectos tendientes a mantener el status quo y a la vez para responder de manera superficial a las necesidades de las personas con discapacidad.

Es en el marco de la lucha social las organizaciones internacionales y el Estado crean instrumentos jurídico-legales, no obstante, los mismos no trascienden a la realidad concreta de las personas con discapacidad, además en el actual contexto neoliberal se dificulta su puesta en marcha, dada su tendencia a la reducción del Estado de Bienestar.

A partir de lo anterior es evidente la existencia de una contradicción entre la legislación formalmente establecida y la realidad socio-histórica, contradicción que se presenta en la comprensión hegemónica de los derechos humanos, y por tanto de todo el marco jurídico-político que fue expuesto anteriormente, ante esto es necesario en el análisis de los derechos humanos reconocer el papel trascendental de los movimientos sociales.

Ejemplo de la contradicción anterior es la existencia de normativa internacional y nacional que respaldan el derecho al empleo de la población con discapacidad, sobresale la Ley 8862, la cual establece la cuota del 5% de

contratación laboral de PcD en el sector público, promulgada desde hace siete años, no obstante, en la realidad cotidiana se visualiza como esta población se encuentra excluida del mercado laboral, en el caso particular, en el sector público, pese a la obligatoriedad que dicta la ley de cumplir con la cuota del 5%.

Lo anterior es resultado del actual modelo de producción capitalista basado en relaciones desiguales, excluyentes y opresoras, tal como menciona Valencia (2014) haciendo referencia al análisis de Marx realizado en el siglo XIX, afirma que el mismo aún “tiene plena vigencia, pues las personas con discapacidad han quedado fuera del Ejército Industrial Activo siendo marginados completamente del proceso de producción” (p. 23).

Capítulo VI: Contexto institucional.

Una vez analizado el marco jurídico-político existente a nivel internacional y nacional, fue pertinente identificar como se recuperan estos instrumentos legales en el accionar de la Universidad de Costa Rica; por esto se propone en primera instancia un repaso de los antecedentes históricos de la institución, seguidamente se procedió al estudio del Plan Anual Operativo propuesto por la Universidad de Costa Rica para el año 2016, el cual contempla las políticas institucionales para el periodo 2016-2020.

Además, se incorporan múltiples reglamentos emitidos por el Consejo Universitario, mismos que conforman el marco normativo que rige el quehacer institucional. Por último, se aborda la Maestría (académica-profesional) en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad, así como algunos de los programas que se han formulado en respuesta a las necesidades de la población con discapacidad; tal es el caso del Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED), el Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS) y el Programa Regional de Recursos para la Sordera (PROGRESO).

5.1 Antecedentes históricos de la Universidad de Costa Rica

El Estado de Costa Rica durante la década de los años 40 se caracterizó por desempeñar un papel fundamentalmente de bienestar, lo que implicó el crecimiento de la institucionalidad pública, el reforzamiento de los sistemas de seguridad social y la aprobación de regímenes de protección al empleo.

Durante esta época, específicamente bajo el gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia se crea la Universidad de Costa Rica en 1941, misma que juega un papel importante en materia de educación superior y que se comprende como una

Una institución docente y de cultura superior que tendrá por misión cultivar las ciencias, las letras y las bellas artes, difundir su

conocimiento y preparar para el ejercicio de las profesiones liberales (...) será autónoma y gozará de capacidad jurídica plena para adquirir derechos y contraer obligaciones. Será de su incumbencia exclusiva, por consiguiente, adoptar programas y planes de estudio, nombrar personal docente y administrativo, otorgar grados académicos y títulos profesionales, disponer de su patrimonio y dictar los reglamentos necesarios para el gobierno de sus escuelas y servicios, todo de acuerdo con las leyes que la rijan (Ley 362, 1940, p.1).

Por tanto, es evidente que la Universidad de Costa Rica se encuentra conformada por personas estudiantes, docentes y funcionarias, lo que demuestra que esta institución ha adquirido un papel importante como ente de formación académica; pero también ha desarrollado un significativo rol de empleador, tanto de personal docente, como personal administrativo, lo anterior permite el alcance de los objetivos sociales, culturales, y académicos que pretende alcanzar la institución.

Asimismo, la Universidad de Costa Rica es la encargada de fomentar “el estudio y la investigación de las ciencias puras y de los problemas que atañen a la vida económica, política y social de la Nación (...) lo que contribuirá al mejoramiento constante del nivel cultural del país” (Ley 362, 1940, p.1) mediante la difusión del conocimiento.

En tal sentido, es imperante que en la institución se promueva el oportuno estudio de las ciencias exactas, así como de las ciencias sociales, lo que permite la adquisición de conocimientos valiosos que deben incidir de manera significativa en la realidad actual; aunado a ello se encuentran la misión y visión, mismos que son encargados de dirigir el funcionamiento del ente, que son los siguientes:

Cuadro 11: Misión y visión de la UCR

<u>Visión</u>	<u>Misión</u>
<p>Fortalecer la excelencia académica mediante el desarrollo y el cultivo permanente de una cultura de calidad, con una articulación estrecha entre docencia, acción social e investigación y por medio de la actualización de los planes de estudio en grado y posgrado en todas sus sedes universitarias, la generación de carreras innovadoras, el mejoramiento continuo y la formación de alto nivel del personal académico y administrativo, con el fin de atender, de manera pertinente, las necesidades de la sociedad costarricense y potenciar su liderazgo en el desarrollo de la educación nacional.</p>	<p>La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de profesores y profesoras, estudiantes, funcionarias y funcionarios administrativos, dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad de Costa Rica. (s.f). (Consultado el 11 de julio del 2016). Disponible en: <http://www.universidadescr.com/universidad/ucr.php?identbanner=0>

En la misión y visión de la institución se evidencia la finalidad, así como los objetivos que se pretende alcanzar mediante el accionar del ente, por ello en la misma se rescata la importancia de trabajar de manera vinculada la docencia, acción social e investigación; además se insiste en la necesidad de incidir de forma significativa en la realidad del país, por esto también se menciona que la Universidad de Costa Rica debe colaborar con las “transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo” (UCR, 1974, p.1).

La cita anterior permite entrever algunos valores que permean a la institución, tales como: justicia, equidad, libertad e independencia, aunado a estos valores se encuentran los siguientes principios orientadores

Cuadro 12: Principios orientadores de la UCR

<p>Excelencia académica e igualdad de oportunidades: Velar por la excelencia académica de los programas que ofrezca, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie.</p>	<p>Derecho a la educación superior: Favorecer el derecho a la educación superior de los habitantes del territorio nacional en el marco de la normativa institucional.</p>
<p>Respeto a la diversidad de etnias y culturas: Reconocer el carácter pluriétnico y multicultural de la sociedad costarricense, fomentando el respeto a la diversidad de las tradiciones culturales, modos de vida y patrimonio histórico cultural.</p>	<p>Libertad de cátedra: Garantizar la libertad de cátedra como principio de la enseñanza universitaria, que otorga a los miembros del claustro plena libertad para expresar sus convicciones filosóficas, religiosas y políticas.</p>
<p>Compromiso con el medio ambiente: Fomentar el mejoramiento de la relación ser humano-ambiente y el conocimiento, el respeto, la conservación y el uso sostenible de los recursos ambientales, así como una mejor calidad del ambiente.</p>	<p>Respeto a las personas y a la libre expresión: Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.</p>
<p>Derecho a la resolución alterna de conflictos: Favorecer la solución de controversias en la vida universitaria, por medio de la mediación, la conciliación y el arbitraje.</p>	<p>Acción universitaria planificada: Desarrollar una acción universitaria planificada en pro del mejoramiento continuo para contribuir a elevar el desarrollo humano y la calidad de vida de los habitantes del país.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad de Costa Rica. (1974). Estatuto Orgánico de la Universidad De Costa Rica. Disponible en: http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf

De los principios anteriores es pertinente hacer un énfasis especial a la igualdad de oportunidades, así como el respeto de las personas, puesto que se convierten en principios de vital importancia para el reconocimiento de la diversidad

en la población, tal como la población con discapacidad, la cual debe ser incluida en las aulas universitarias y en los distintos empleos que ofrece el ente institucional.

6.2 Planes Anuales Operativos, período 2010-2016

En el siguiente apartado se indagó en los Planes Anuales Operativos elaborados durante el período del 2010-2016, se toma como punto de partida el 2010, pues es el año, en el cual se promulga la Ley 8862; por ello se intenta indagar en dichos documentos los avances en materia de contratación laboral de personas con discapacidad, por último, se considera imperante contemplar el PAO 2016, puesto que este representa lo que se ha realizado hasta el presente.

Los planes anuales operativos institucionales, son formulados en respuesta a lo determinado por la legislación nacional sobre control fiscal y regularización y/o administración de recursos financieros, así como lo establecido por la Contraloría General de la República a través de las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público.

A continuación, se presenta una síntesis analítica de los planes anuales operativos del 2010-2015⁶, en el cual se recupera los aspectos que se vinculan con la temática discapacidad y contratación laboral; importante aclarar que existen elementos repetitivos en los Planes Anuales Operativos elaborados para cada año, lo cual evidencia que los avances de un PAO a otro han sido limitados y escasos, lo cual puede interpretarse como cambios parciales en materia de discapacidad y contratación laboral.

Para los Planes Anuales Operativos que comprenden del año 2010 al año 2015, la labor de la Oficina de Planificación Universitaria se centró en 4 ejes guiados cada uno de estos por una política institucional, así por ejemplo se encuentra el **Eje: Universidad y Sociedad** el cual responde a la política de Vinculación con el Entorno, en la que se propone el análisis de los problemas nacionales y se coloca

⁶Ver anexo 3: Cuadro-resumen de los Planes Anuales Operativos en el período 2010-2015.

dentro de estos “aquellos sectores más vulnerables y excluidos socialmente (...) en un marco de equidad y justicia”. Si bien en este eje se refiere a grupos vulnerables, no existe vinculación directa con la población con discapacidad; a pesar de esto, en la política de vinculación con el entorno se vislumbra que la institución reconoce la importancia de colocar en el ámbito universitario el contexto nacional, así como el compromiso con los sectores oprimidos, los cuales deben ser tratados en igualdad, equidad y justicia.

Un segundo Eje es el de **Excelencia Académica**, en este se ubica la política de Talento Universitario, la cual afirma que se ejecutaran acciones tendientes a captar y contratar tanto en el sector docente como administrativo, a personas egresadas de la institución desde una perspectiva de equidad. Este constituye el único eje en el cual se visualiza el tema de la contratación y la preocupación por reclutar a la misma población estudiantil, sin embargo, no es posible identificar un proceso de empleabilidad propio para personas con discapacidad.

Por tanto, es evidente que la Universidad en sus políticas emprendidas del 2010 al 2015 paralelo a su papel preponderante como espacio de formación académica y profesional, también se posicionó como ente empleador, sin embargo, esta preocupación no contempló la construcción de un proceso particular de selección, contratación y permanencia de funcionarios con discapacidad; sino que su preocupación en el período en estudio giro en torno a la posibilidad de contratar población egresada de la UCR.

Como tercer Eje se encuentra el de **Cobertura y Equidad**, que responde a la política de Accesibilidad, la cual hace referencia un modelo de admisión basado en la equidad que propicie la permanencia y graduación del estudiantado; este eje por su parte incorpora la accesibilidad como parte del proceso de admisión de la comunidad estudiantil que si bien incluye personas con discapacidad lo hace únicamente desde el área académica. Esto implica una comprensión sesgada de la accesibilidad, la cual debe promoverse en las diversas áreas de la vida social.

La política de accesibilidad, es la única política que incorpora de manera explícita el desarrollo de acciones tendientes a la promoción de un espacio universitario accesible; sin embargo, es una política que posiciona a las personas con discapacidad únicamente como posibles estudiantes de la institución, olvidando un espacio tan fundamental en el desarrollo de la vida social, que es el acceso al trabajo por parte de esta población.

Por último, se menciona el Eje de **Bienestar en la Vida Universitaria** que aborda la política de Convivencia Universitaria y retoma la importancia de generar acciones afirmativas para hacer frente a la desigualdad y exclusión social, así como de la necesidad de prestar servicios accesibles para todas las personas usuarias.

La política anterior intenta enfrentar la situación social que emerge de un sistema capitalista, basado en relaciones de desigualdad, exclusión y opresión, en tal sentido, es una tarea que implica transformar la realidad concreta, lo cual no es solo competencia de una institución, sino de todas las personas que conglomeran la realidad social; sin embargo a pesar de que la universidad se coloca esta labor titánica, es evidente que no ha realizado esfuerzos en torno al acceso al trabajo por parte de sectores históricamente oprimidos y excluidos socialmente, tal como las personas con discapacidad.

Asimismo, en cada uno de los Planes Anuales Operativos se presenta un apartado sobre Atención a la Ley 7600 en el que se menciona que “La Universidad de Costa Rica se sustenta en los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los programas y servicios que presta, por ello construye políticas prioritarias que coadyuven en la atención de estas personas”. Y refiere la existencia de entes y programas en materia de discapacidad que lo respaldan.

Con respecto a estas políticas institucionales, es importante señalar que tanto los cuatro ejes como sus respectivas políticas son reiterativos en cada uno de los Planes Anuales Operativos correspondientes al periodo 2010-2015, es decir que en este periodo de 4 años la labor de la universidad siguió una misma línea; en la

cual se colocaron temas tales como el de la accesibilidad, la igualdad y la inclusión, pero que por sí mismas no permiten visualizar el impacto en las condiciones laborales de la población funcionaria o bien en los procesos de contratación de estos.

A partir de lo anterior, es ineludible que la colocación del eje de la empleabilidad de la población con discapacidad en la agenda institucional, es un tema que pasa por la voluntad política, por esta razón es evidente que en el período del 2010-2015 no existió, en las personas que ostentan el poder en la institución, un interés por ejecutar estrategias orientadas a la contratación de personas con discapacidad; esto a pesar de las luchas sociales que han permitido la consolidación de legislación nacional e internacional que resguardan el acceso al trabajo de esta población.

Otra limitación subyacente en estos documentos, es que no es posible identificar dentro de las propuestas alguna comprensión sobre discapacidad, lo cual constituye una contradicción pues si bien mencionan prestar atención a la Ley 7600 e incluso afirman que su accionar se basa en principios de igualdad y accesibilidad, se desconoce la comprensión de discapacidad y por tanto puede interpretarse que existe desconocimiento sobre la integralidad de lo que implica abordar un tema como el de la accesibilidad y la inclusión; la cual debe promoverse desde distintas áreas (infraestructura, acceso a la información, actitudes y comportamientos).

Por lo anterior, es evidente que para el periodo 2010-2015 la aproximación e incorporación del tema de discapacidad por parte de la institución es incipiente, pues muestra una deficiente comprensión de los elementos o conceptos que lo integran, lo cual compromete el impacto de sus acciones sobre la realidad de las personas funcionarias con discapacidad.

Por otra parte, en el PAO del año 2016 existió una ruptura con la tendencia reiterativa que aparece en los Planes Anuales Operativos anteriores; esto se evidencia en la creación de una política específica para promover el alcance

progresivo del 5% de contratación de personas con discapacidad, que se establece en la Ley 8862.

En el Plan Anual Operativo de la Universidad de Costa Rica 2016, también se retoman leyes emitidas a nivel nacional, tal como la Ley 7600, asimismo se recuperan disposiciones de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, que permite que la institución disponga de un marco de políticas; las cuales según el Plan Anual Operativo (2016) “han sido puestas en conocimiento a toda la comunidad y sujetas a la posibilidad de que, en su proceso de formulación, hayan podido ser enriquecidas con el aporte de los interesados” (p.17).

Lo anterior evidencia un esfuerzo por incorporar en el proceso de formulación de políticas institucionales a las personas estudiantes, docentes y funcionarias, asimismo en el PAO (2016) se puede ahondar de manera implícita en el abordaje de las temáticas de discapacidad y trabajo a nivel institucional.

Este Plan Anual Operativo se encuentra conformado por una serie de políticas, las cuales fueron aprobadas por el Consejo Universitario en sesión N° 5884 del 20 de marzo de 2015, mismas que se reflejan en siete ejes a saber:

- I. Universidad y Sociedad.
- II. Excelencia Académica
- III. Accesibilidad, Admisión, Permanencia y Graduación.
- IV. Regionalización.
- V Posgrado.
- VI. Talento Humano Universitario.
- VII. Gestión Universitaria.

A continuación, se hace un análisis de cada uno de estos ejes y políticas institucionales, con la finalidad de conocer el posicionamiento y desarrollo de la

temática de discapacidad dentro de las mismas; este se estructura según cada eje y recupera aquellos aciertos, así como vacíos existentes en dicho documento.

I Eje: Universidad y Sociedad.

Este primer eje está conformado por 10 políticas las cuales refieren al quehacer de la Universidad con respecto a la sociedad, en este se hace especial énfasis en la contribución que dicha institución prevé para el país; así mismo reafirma que promoverá la investigación, y la acción social que “beneficien a la sociedad costarricense, especialmente aquellos sectores más vulnerables” (PAO, 2016, p.5) en esta política se denota un primer acercamiento a grupos poblacionales con necesidades particulares, tales como las personas con discapacidad, quienes forman parte de estos grupos mayormente vulnerabilizados.

No obstante, es hasta en su política número 4 y 5, en donde se hace referencia de manera explícita a la importancia de promover la accesibilidad en cuanto a la producción académica, de manera que propicie “un desarrollo social equitativo, inclusivo y sostenible” (PAO, 2016, p.5); si bien ambas políticas se refieren sobre todo al ámbito académico, la incorporación de la perspectiva de accesibilidad revela un posicionamiento teórico crítico en favor de la inclusión social, elemento central en el análisis de la temática sobre discapacidad.

Las políticas anteriores vienen a reforzar lo que sería la visión humanista, que es propuesta en la política número 6 de este mismo eje, la cual establece que se “analizará el modelo institucional vigente de formación humanista para fortalecerlo en tanto componente esencial y fundante de la Institución” (PAO, 2016, p.5); misma que rige y transversa el accionar de dicha entidad, y que permite ahondar en la importancia de una educación sensibilizada, orientada a la prevención de toda forma de discriminación, exclusión y diversas formas de violencia del que pueden ser víctimas las personas con discapacidad.

II. Eje: Excelencia académica

Este eje se enfoca en el ámbito académico, para lo cual emplea procesos de autoevaluación como mecanismo para garantizar la excelencia y el máximo desarrollo de sus carreras de grado y postgrado; se divide a su vez en 4 subejos a saber:

1. Fortalecimiento de la docencia, la investigación y la acción social.
2. Inter-, multi- y transdisciplinariedad.
3. Evaluación y desarrollo académico.
4. Internacionalización.

En este eje se retoma al igual que en el anterior, la importancia de promover la investigación y la acción social, además se enfoca directamente en ejecutar múltiples mecanismos de autoevaluación; incluso la primera impresión que surge tras su análisis es que existe una preocupación excesiva en aspectos únicamente del espacio académico.

No obstante, un análisis más exhaustivo evidencia en algunos de sus postulados un posicionamiento que se aproxima a elementos teóricos desarrollados en la presente investigación, y que transversan el estudio de la discapacidad; tal es el caso del subeje de Inter-, multi- y transdisciplinariedad, en el cual se establece que los procesos se realizarán “sobre la base de una visión crítica, humanista, inclusiva, de derechos humanos” (PAO, 2016, p.6).

Como se observa, se hace referencia a elementos como la inclusión y los derechos humanos, los cuales inciden en el análisis en torno a la discapacidad, asimismo dicho posicionamiento podría interpretarse como preocupación por parte de la institución de proteger a toda la comunidad universitaria y de hacerla parte fundamental de su accionar.

Lo anterior se refleja directamente en la implementación de programas, entre los cuales sobresalen los relacionados a la movilidad internacional, los cuales son

retomados en el subeje denominado Internacionalización, con el que se “fortalecerá la movilidad internacional del talento humano docente, administrativo y de la población estudiantil” (PAO, 2016, p.7); esto representa oportunidades de superación personal e intelectual, que en el caso de las personas con discapacidad promueven estilos de vida independiente.

Sumado a esto en el subeje de evaluación y desarrollo académico, se retoma de manera acertada el tema de la diversidad, puesto que se menciona la importancia de implementar modelos de evaluación de las “labores en docencia, investigación, acción social, cargos administrativo-docentes y el ejercicio profesional, considerando la diversidad de perfiles de las personas que conforman el sector académico” (PAO, 2016, p.6).

III. Eje: Accesibilidad, Admisión, Permanencia y Graduación

Este eje tal como su nombre lo indica, hace referencia directa a la accesibilidad afirmando que “fortalecerá los procesos institucionales para que la población candidata a ingresar en la Institución reciba, de manera inclusiva y accesible, orientación e informaciones ágiles y eficaces sobre trámites de ingreso” (PAO, 2016, p.7); en este caso la misma se dirige a fortalecer procesos de ingreso a la institución, tal como la prueba de aptitud académica realizadas por la comunidad estudiantil para poder ser admitidos en la universidad.

Retomar la categoría accesibilidad en el estudio de la discapacidad es imperante, ya que como se ha venido revelando resulta ser uno de los puntos cruciales para comprender los alcances o bien desafíos que prevalecen en torno a la temática, en este caso de la Universidad de Costa Rica y sus múltiples procesos.

En este eje también se retoma la permanencia, para lo cual en una de sus políticas se propone que

Fortalecerá una oferta académica pertinente, los servicios de bienestar estudiantil, las instalaciones, los sistemas de información y

las plataformas virtuales de alcance institucional, y simplificará los trámites administrativos, dirigidos al desarrollo académico del estudiantado, garantizando oportunidades y accesibilidad a la población estudiantil que presente alguna discapacidad (PAO, 2016, pp. 7-8).

Este eje de manera atinada, evidencia la preocupación institucional para que los procesos relacionados con el acceso y la permanencia en la educación superior contenga acciones a corto y largo plazo, con el fin de garantizar la graduación de su comunidad estudiantil; lo anterior representa un acompañamiento, el cual resulta fundamental en tanto facilita que el estudiantado, entre ellos las personas en condición de discapacidad puedan concluir con éxito sus estudios.

IV. Eje: Regionalización.

El objetivo principal de este eje consiste en superar las diferencias entre la sede central (Rodrigo Facio) y las demás sedes ubicadas alrededor del país, las cuales reciben una porción importante de población estudiantil, administrativa y docente de modo que se “fortalezca la presencia y el impacto de la Institución en el país, en aras de avanzar en la democratización de la educación superior pública” (PAO, 2016, p.8).

Si bien en este eje no se hace referencia al tema de discapacidad o a alguno de sus elementos constitutivos, el objetivo planteado de tener un mayor impacto por parte de la institución; constituye en sí mismo un beneficio para la población con discapacidad que residen en zonas alejadas. Los mismos tendrán a su alcance servicios de calidad, esto sin tener que desplazarse hasta la sede central.

V. Eje: Posgrado.

Los posgrados constituyen parte fundamental del quehacer de la Universidad de Costa Rica, de allí los múltiples esfuerzos por promover el desarrollo de los mismos como parte esencial de la consecución de estudios superiores.

Sin embargo, el interés institucional en torno a los posgrados no se limita únicamente al ámbito académico o de formación, ya que tal como se menciona en una de sus políticas también pretende fortalecer “el vínculo Universidad-Sociedad, de manera que se estimulen e impulse iniciativas de programas, proyectos y actividades de acción social” (PAO, 2016, p.9); con esto se busca trascender e impactar sobre la realidad actual.

Por esta razón, es que se desarrollan posgrados, tal es el caso de la Maestría (académica-profesional) en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad, la cual tiene como finalidad que la temática discapacidad sea uno de los ejes transversales del quehacer profesional; así como objeto de investigación que permita avanzar en la temática y proveer de conocimiento novedoso, que se refleje en acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad.

VI Eje: Talento humano universitario.

En torno al eje sobre talento humano universitario, este retoma de manera acertada que

Garantizará igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, en las nuevas plazas administrativas y docentes, de manera que se avance, anual y progresivamente, hasta alcanzar la meta de al menos un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad como parte del nuevo talento humano contratado, y les

brindará las condiciones de accesibilidad requeridas para el desarrollo de su trabajo (PAO, 2016, p.11).

Este eje constituye un compromiso institucional con la población funcionaria y docente en condición de discapacidad, lo que representa un medio para promover el acceso laboral e igualdad de oportunidades; de conformidad con la Ley 8862 sobre inclusión y protección laboral de personas con discapacidad dentro del sector público.

Por tanto, es evidente que este eje contiene de manera explícita una política de contratación de personas con discapacidad, lo cual es imperante de retomar, puesto que responde de forma directa al objeto de análisis de la presente investigación.

VII: Eje gestión universitaria.

En el eje político de gestión universitaria, se hace referencia a la importancia de propiciar un “ambiente académico y laboral, libre de toda forma de violencia y de discriminación, así como mecanismos de acción afirmativa, para superar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto de la población estudiantil como del talento humano docente y administrativo” (PAO, 2016, p.12).

En este eje se contempla de manera oportuna a la Universidad de Costa Rica como un espacio de formación académica y como un ente empleador, en el cual debe prevalecer un entorno inclusivo y accesible para todas las personas; y que debe fortalecer procesos tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito universitario.

Los dos últimos ejes (Talento Humano Universitario-Gestión Universitaria) contemplados en el Plan Anual Operativo (2016) son los que poseen un mayor impacto en el tema discapacidad y trabajo, pues en otros ejes se retoma elementos constitutivos de la temática (accesibilidad en los servicios e inclusión estudiantil), sin embargo se relaciona algunas veces a los procesos vinculados a la población

estudiantil; empero estos últimos ejes realizan un esfuerzo trascendental por recuperar la Ley 8862, y el sentir de las personas funcionarias con discapacidad, así como la necesidad de brindar un espacio laboral accesible y en correspondencia con los derechos humanos de esta población.

Por otro lado, el Plan Anual Operativo (2016), también responde a las exigencias de la Directriz Presidencial N° 27 en cuanto a la creación de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), la cual tiene como objetivo el asesoramiento de toda la comunidad universitaria mediante la coordinación de acciones tendientes a favorecer un ambiente accesible; así como una institución educativa inclusiva desde un enfoque social y de derechos humanos.

Esta Comisión se rige a partir de ejes fundamentales y factores clave para el éxito, entre los cuales destacan según el PAO (2016) la información accesible, la concientización de las unidades académicas en la temática de discapacidad y una mayor participación de las personas en condición de discapacidad en actividades no académicas.

Uno de los aportes fundamentales que realiza la CIMAD es la elaboración del documento titulado “Somos parte en la atención de la emergencia CIMAD-UCR”, en donde se establecen las pautas a seguir para atender a las personas con discapacidad antes, durante y después de cualquier situación de riesgo garantizando una planificación accesible e inclusiva ante cualquier desastre.

Por último, es evidente que el PAO (2016) y sus políticas constituyen un instrumento legal de gran peso en el quehacer de la Universidad de Costa Rica, el mismo se encuentra a disposición de la comunidad universitaria y orienta el accionar institucional; por ello de manera acertada en sus distintos ejes y políticas se contempla la temática de discapacidad.

6.3 Análisis de Reglamentos Institucionales.

Posterior al análisis del PAO (2016) se ahonda en algunos de los reglamentos que conforman la normativa institucional y que orientan el accionar de los diversos

entes que constituyen la estructura de la Universidad de Costa Rica, se intenta conocer dentro de estos documentos el posicionamiento en torno a la temática de la discapacidad con la finalidad de vislumbrar las acciones emergentes en esta materia, la normativa a analizar es la siguiente:

- Reglamento del Proceso de Admisión mediante Prueba de Aptitud Académica.
- Reglamento del Régimen Académico Estudiantil.
- Convención Colectiva de Trabajo.
- Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.
- Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales.
- Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.
- Reglamento de régimen académico y servicio docente.

Inicialmente se recuperó el Reglamento del Proceso de Admisión mediante Prueba de Aptitud Académica (PAA), el cual fue aprobado y publicado en La Gaceta Universitaria en el año 2003, en el mismo se menciona que la PAA debe estar regida por el principio de igualdad de oportunidades; asimismo se establece de manera explícita que se deben promover “las condiciones que permitan a las personas con discapacidad participar en igualdad de oportunidades en el proceso de admisión” (p.1), por tanto, se vislumbra el intento institucional por fomentar el acceso de las personas con discapacidad a la educación superior.

Asimismo, en el capítulo IV de este reglamento se retoma aquello vinculado con la aplicación de adecuaciones para las personas con discapacidad en la realización de la PAA, por esto se establece que la adecuación debe responder a las necesidades particulares de la persona estudiante; asimismo menciona que “se regirán por el principio de la equidad” (p.2); dicho principio constituye uno de los elementos fundamentales que propician la accesibilidad de esta población.

Este Reglamento evidencia esfuerzos institucionales en relación a la inclusión de las personas con discapacidad en los procesos académicos, en tal sentido se centra en la población estudiantil, y puede considerarse como un paso importante para incidir de manera significativa en el desarrollo profesional e intelectual de estas personas; esto a su vez representa una oportunidad para fomentar la participación en el ámbito académico de las y los estudiantes sin distinción de ninguna naturaleza.

Aunado al Reglamento sobre los procesos de admisión, se encuentra el Reglamento del Régimen Académico Estudiantil, elaborado en el año 2001, en este se rescata el artículo 3; el cual en sus múltiples incisos se detiene a plantear y definir algunas categorías, entre ellas:

Cuadro 13: Conceptualizaciones emergentes en el Reglamento del Régimen Académico Estudiantil

<p>Necesidad educativa especial: dificultad de acceso a los procesos de enseñanza y aprendizaje que se presenta cuando la propuesta metodológica que se le ofrece al estudiante no responde a sus características, potencialidades, estilos de aprendizaje y necesidades, entre otros.</p>	<p>Estudiante con necesidades educativas especiales: es aquel estudiante que, debido a discapacidades específicas producidas por deficiencias congénitas o adquiridas, temporales o permanentes, presenta mayores dificultades que sus compañeros para acceder al proceso de enseñanza y aprendizaje que le propone la Universidad.</p>
<p>Igualdad de oportunidades: es el principio que reconoce el empleo de recursos que garantice la participación de todos, con iguales oportunidades de acceso y en circunstancias equivalentes, en la educación universitaria.</p>	<p>Equiparación de oportunidades: Proceso mediante el cual se ajusta el entorno para dar una respuesta al estudiante con necesidades educativas especiales, que le permita hacer uso de los diferentes servicios y bienes.</p>
<p>Adecuación: tanto de la currícula, que implica la flexibilización del plan de estudios, esta debe responder a las características, potencialidades y necesidades del estudiante, y no implica la eliminación de cursos ni de contenidos de los mismos sino, más bien, una priorización y reorganización de ellos, asimismo se habla de la adecuación mediante las ayudas técnicas.</p>	

Un avance importante en el presente Reglamento es que hace referencia a la necesidad de adecuar el entorno, lo cual es propio del paradigma social de la discapacidad, puesto que se entiende que la discapacidad no es algo ajeno a la realidad social; asimismo reconoce las diversas características de la discapacidad, que puede ser temporal o permanente.

Al igual que en el Reglamento anterior, se preocupa porque sus servicios lleguen a toda la población de manera equitativa, por esto propone la elaboración de adecuaciones con el fin de promover el acceso y la permanencia de la población con discapacidad dentro de la educación superior.

Sumado a estos reglamentos que inciden de manera significativa en el ámbito académico y estudiantil, existen otros relacionados al ámbito laboral, que son de suma importancia; ya que permiten colocar a la Universidad de Costa Rica como un ente empleador, el cual debe propiciar óptimas condiciones laborales para su población contratada.

En esta línea se ubica la Convención Colectiva de Trabajo que data desde el año 1996, en ella se recupera información que regula en materia de trabajo, para esto establece las jornadas de trabajo, las vacaciones, la remuneración, los incentivos salariales por mérito académico, el pago de incapacidades por maternidad; así como permisos con goce y sin goce de sueldo, entre otros derechos que pretende la mejora de sus condiciones, y una serie de deberes a los cuales las personas funcionarias deben responder como parte de sus responsabilidades.

En el documento no se encuentra de manera explícita referencia alguna al tópico de discapacidad, lo cual representa un vacío importante, pues en su artículo 27 únicamente se retoma la necesidad de conformar la Comisión de Salud Ocupacional, que tiene como compromiso "adoptarlas medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o

durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo” (Convención colectiva de Trabajo UCR, 1996, p.13); es decir, se deben promover acciones tendientes a proteger a la persona trabajadora de manera integral, en sus aspectos físicos, mentales y sociales.

Por tanto de manera implícita se visualiza como la Universidad debe fomentar un espacio que cumpla con las condiciones necesarias para garantizar la seguridad a sus colaboradores, por eso afirma que “velará por que en los locales de trabajo existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene para un buen desenvolvimiento de las actividades asignadas (...) Revisará periódicamente todas las instalaciones y equipo” (Convención colectiva de Trabajo UCR, 1996, p.13); en el caso de las personas con discapacidad esto implica la existencia de espacios de trabajo accesibles, en donde no exista riesgo, y así puedan desarrollar de manera adecuada las tareas que le sean encomendadas.

Relacionado a la Convención Colectiva de Trabajo se propone el análisis del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral, el cual fue publicado en el año 2012, el mismo hace una serie de propuestas orientadas a proteger la integridad de la población trabajadora, asimismo establece acciones para la prevención de conductas inadecuadas en el entorno laboral y decreta sanciones para quienes atenten contra el bienestar y la dignidad de las demás personas empleadas.

Este Reglamento comprende el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este” (Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral, 2012, p.1), en este sentido, el acoso laboral es una acción que trasciende el espacio de trabajo pudiendo afectar de manera directa otros ámbito de desarrollo personal; por esto la Universidad emite

directrices que intentan prevenir este tipo de acciones y así fomentar un espacio de trabajo libre de violencia.

Continuando con el análisis de la normativa institucional, se recuperó de manera conjunta el Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales (2010) y el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio (2011), ambos promueven estrategias para fortalecer el desarrollo profesional; mediante procesos de capacitación, realización de posgrados, seminarios académicos y cursos cortos en instituciones de alto reconocimiento académico a nivel internacional.

Estos reglamentos ponen a disposición del sector administrativo y docente una serie de apoyos financieros, que se comprende como “el aporte que brinda la Institución para transporte, gastos de salida en cada país, viáticos, derechos de inscripción y otros relacionados con el evento” (Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales, 2010, p.1); mismos que pretenden fortalecer su formación académica y profesional.

El subsidio económico que otorga la institución para fines de formación en el extranjero, incorpora de manera acertada aspectos relacionados a la salud, enfermedad y muerte, por esta razón indica que cubre “seguros básicos de enfermedad, accidentes y repatriación para la persona becaria y su núcleo familiar, con cobertura internacional. (Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio, 2011, p.4)

Si bien en los reglamentos no se encuentra de manera textual algún elemento relacionado a la discapacidad, se evidencia entre líneas la existencia de un mecanismo al cual pueden acceder la población funcionaria con discapacidad, con la finalidad de continuar formándose profesionalmente; y así aspirar a posibles procesos de movilidad laboral, la cual contribuye a una mayor independencia de

esta población, lo que a su vez está relacionado al proyecto de vida, satisfacción de necesidades básicas y realización personal.

Para finalizar, en el análisis de la normativa institucional se encuentra el Reglamento de régimen académico y servicio docente, publicada su última versión en el año 2008; el mismo es uno de los instrumentos legales de la Universidad de Costa Rica con mayor relevancia, pues es en donde se especifica como ingresar al régimen académico como docente, así como las categorías que se pueden adquirir, entre ellas profesor/a instructor, asociado, adjunto y catedrático, así como quienes están fuera de este régimen, tales como las y los profesores ad honorem, retirados, eméritos, interino, invitado y visitante.

A pesar de ser uno de los ejes transversales que rigen los procedimientos de contratación implementados en la Universidad de Costa Rica, este no hace referencia alguna al tema de discapacidad ni a categorías subyacentes -igualdad de oportunidades, inclusión y equidad-, lo cual constituye un desafío para la institución; lo anterior teniendo en cuenta que gran parte de los funcionarios de la Universidad pertenecen al sector docente.

6.4 Programas institucionales en materia de discapacidad

Luego de analizada la normativa existente a nivel institucional, resultó pertinente colocar dentro del estudio algunos programas en los cuales se concretan los esfuerzos emprendidos en materia de discapacidad, dicha labor ha sido un proceso histórico que data según Ramírez y Hayashi (2013) de la década de 1980; estos programas vislumbran el camino recorrido en la temática, así como los desafíos que aún prevalecen y requieren acciones efectivas para su corregimiento.

- Maestría (académica-profesional) en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad

Esta maestría forma parte del Sistema de Estudios de Posgrado, se caracteriza por ser interdisciplinario, lo que favorece a la producción de

conocimientos en torno a la discapacidad, provenientes de múltiples áreas de académicas.

La Maestría (académica-profesional) en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad surge en 1982, pero es hasta el año 1995 que crea la modalidad de maestría profesional, con el objetivo de “formar recurso humano con un perfil adecuado para la aplicación práctica del conocimiento sobre discapacidad en su entorno laboral” (s.f., p.1). Por tanto, tiene como finalidad que la temática discapacidad sea uno de los ejes transversales del quehacer profesional, para ello se debe promover las investigaciones en torno a esta temática.

- Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED)

El CASED es el ente encargado de generar los medios necesarios para garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la población estudiantil con discapacidad, para ello presta servicios de apoyo, tales como asesoría, orientación e información.

Asimismo, tal como menciona Soto (2007) incluye dentro de sus objetivos, aspectos relacionados con el acceso al espacio físico y la eliminación de las barreras arquitectónicas (p.22). Para ello realiza labores de manera conjunta con otras instancias -Oficina de Orientación Estudiantil, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, entre otras- de la universidad, para coordinar acciones tendientes a mejorar las condiciones de estudios de las personas estudiantes con discapacidad.

- Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS)

Este programa surge tras los resultados arrojados por un informe elaborado en materia de discapacidad en el año 2008, el cual dejaba claro una serie de ineficiencias y limitaciones en cuanto a producción académica, capacitación, coordinación de acciones y divulgación de la temática; esto condujo a la necesidad imperante de contar con un programa a nivel institucional de apoyo a la población en condición de discapacidad.

Para ello se desarrolló un Primer Encuentro a nivel universitario, con el fin de adentrarse en los proyectos relacionados con personas en condición de discapacidad y así documentar lo que desde la institución se ha llevado a cabo en esta materia. Según el Programa Institucional en Discapacidad (2014) su objetivo fundamental consiste en “articular los programas, proyectos y actividades de la UCR en materia de discapacidad con el fin de fortalecer el ejercicio pleno de los derechos de esta población” (párr.3).

- Programa Regional de Recursos para la Sordera (PROGRESO)

Sumado a este programa se tienen otros, tal es el caso del Programa Regional de Recursos para la Sordera (PROGRESO), el cual pone a disposición de la población universitaria cursos de aprovechamiento de lenguaje de señas costarricense; los mismos son debidamente reconocidos por el Servicio Civil y un punto crucial es que estos son impartidos por personas con discapacidad auditiva especializadas.

Por tanto, la creación de estos programas así con el Plan Anual Operativo corresponde a varias de las acciones afirmativas generadas por la institución, encaminadas a favorecer el ejercicio pleno de los derechos de la población con discapacidad; lo cual a su vez incide de forma directa en la generación de espacios inclusivos libres de discriminación y exclusión social.

Capítulo VII: Profundizando en la realidad laboral de las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica.

En los siguientes apartados, se realizó el análisis de la información proporcionada por la población informante clave y sujeta de estudio, con el objetivo de identificar características sobre el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, como medio para la promoción de la equidad e inclusión social.

Para la recolección de la información se realizó primeramente un acercamiento a las múltiples escuelas de formación profesional de la Universidad y a la Oficina de Recursos Humanos, para identificar y ubicar a las personas funcionarias con discapacidad, así como a las personas informantes claves, a quienes posteriormente se les realizó una entrevista semi-estructurada; con la finalidad de conocer las acciones en materia de contratación laboral y las condiciones laborales en que se encuentra la población con discapacidad que labora en la Universidad de Costa Rica.

Lo anterior a la luz de la pugna social, que dio cabida al marco jurídico-político nacional e internacional, específicamente la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Política Nacional de Discapacidad 2011-2020 (PONADIS) y la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público; las cuales resguardan el derecho al empleo de esta población, pues se convierte en medio que favorece procesos de independencia y autonomía.

Asimismo, se parte del reconocimiento de la Universidad de Costa Rica como un ente de carácter humanista, que debe colaborar con las “transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo” (UCR, 1974, p.1). Por tanto, la

institución en concordancia con la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad y sus valores de equidad e inclusión social debe favorecer la incorporación laboral de las personas con discapacidad, tanto en el sector administrativo y docente.

Para lo anterior, el capítulo de análisis de los resultados del trabajo de campo se estructuró con base en dos componentes: el primero para conocer la labor institucional en el ámbito de la discapacidad y en el segundo para ahondar en las experiencias de las personas funcionarias con discapacidad. A partir de ambos componentes se colocó un último apartado que retoma los avances y desafíos presentes en la Universidad de Costa Rica.

7.1. Labor institucional en materia de discapacidad y contratación laboral de personas en condición de discapacidad.

En el presente apartado se analiza el quehacer institucional en materia de discapacidad, específicamente en el área de contratación laboral de personas en condición de discapacidad, para ello inicialmente se ahonda en las acciones de la Universidad de Costa Rica en este ámbito; asimismo se analiza el trabajo realizado en torno a la política de talento humano universitario del año 2016, misma que da respuesta a lo establecido en la ley 8862. Por último, resulta fundamental conocer los esfuerzos institucionales para el reconocimiento de la población funcionaria con discapacidad, así como los ajustes realizados para la mejora de las condiciones laborales de estas personas.

7.1.1. Acciones institucionales en materia de discapacidad

La Universidad de Costa Rica a través de sus Planes Anuales Operativos permite visualizar los valores y principios que guían su accionar, en relación al PAO 2010, objeto de estudio de la presente investigación, se señala

Con el propósito de garantizar a las personas con discapacidad su desarrollo, la Universidad de Costa Rica mantiene (...) los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los programas y

servicios que presta la Institución, al agregar políticas prioritarias que coadyuven en la atención de estas personas (PAO, 2010, p.89).

Como se observa, la institución en respuesta a la Ley 7600 propone políticas universitarias que permitan la inclusión en igualdad de oportunidades y equidad. Para el período del 2010-2015 se establecen las siguientes:

- o Política de accesibilidad que busca promover un modelo de admisión que optimice la equidad en el acceso a la Institución, tanto en grado como en posgrado.
- o Política de convivencia universitaria que intenta promover estrategias de acción afirmativa, para enfrentar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo. Y desarrollar estrategias para garantizar oportunidades y accesibilidad de todos sus servicios a los grupos con necesidades especiales en todas las instancias universitarias.

Por tanto, se encuentran en materia de discapacidad dos políticas, la primera está orientada a favorecer el ingreso de los distintos grupos poblacionales, tal como las personas con discapacidad y la segunda sobre convivencia universitaria, que intenta generar un espacio institucional accesible e inclusivo en la prestación de servicios.

Para lo anterior, en la Universidad de Costa Rica se encuentra la Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR), la cual según García (comunicación personal, 24 de enero de 2017), actual coordinadora de dicha Comisión, tiene como principal función “velar porque la normativa nacional e internacional vinculante en temas de discapacidad se cumplan”. Sumado a lo anterior, en la Resolución R-285-2016 emitida por la Rectoría de la Universidad de Costa Rica se establece que

- o La CID-UCR tiene entre sus funciones la formulación, ejecución y evaluación de políticas institucionales orientadas a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad en el campus universitario.
- o La CID-UCR debe velar por la incorporación de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad de las personas con discapacidad en sus reglamentos, políticas, planes, programas, servicios y proyectos.
- o La CID-UCR debe proveer servicios de apoyo y ayudas técnicas requeridos por la población universitaria en condición de discapacidad.

Es evidente que la labor de dicha Comisión es fundamental para garantizar una comunidad universitaria accesible. Es importante destacar que las acciones y resoluciones que emanan de la CID-UCR, según García (comunicación personal, 24 de enero de 2017) tienen carácter vinculante para las demás instancias de la Universidad de Costa Rica; esto considerando su labor de canalización de denuncias por parte de las personas con discapacidad, o bien, de personas interesadas en el mejoramiento de alguna situación observada.

Como parte de los esfuerzos emanados desde la CID-UCR se encuentran la realización de procesos de concientización, campañas para el respeto de los espacios de parqueo para vehículos conducidos por personas con discapacidad, elaboración de un manual de emergencias para la atención de esta población antes, durante y después de la emergencia; asimismo en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos como parte de los procesos de concientización en discapacidad, desarrollaron durante el año 2011 dos talleres titulados “construyendo una universidad inclusiva y accesible”.

Aunado a la labor de la CID-UCR se encuentran otras instancias que trabajan en torno a la discapacidad, tales como la Maestría (académica y profesional) en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad, Centro de Asesoría y Servicios a

Estudiantes con Discapacidad (CASED), Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS) y Programa Regional de Recursos para la Sordera (PROGRESO).

Como parte del trabajo realizado, se identificaron algunas concepciones sobre la discapacidad, lo cual permite evidenciar el conocimiento que se tiene desde la Oficina de Recursos Humanos y Vicerrectoría de Docencia en torno a dicha categoría, en tanto son las instancias encargadas de la contratación de personal en el área administrativa y docente respectivamente; si bien no existe un posicionamiento oficial en dichos entes, un primer acercamiento permite visibilizar una aproximación en la comprensión de la discapacidad. A continuación, se describe la información recabada:

En la Oficina de Recursos Humanos se comprende que la Universidad de Costa Rica “desde su estatuto orgánico se define como una institución humanista regida por diferentes valores (...) y entonces si en la institución uno de los pilares es la acción social, no va a tener Recursos Humanos una posición de exclusión” (Alfaro, comunicación personal, 16 de agosto de 2016). Lo anterior se vincula directamente con el principio orientador de excelencia académica e igualdad de oportunidades, el cual debe regir el accionar de la institución.

Por su parte desde la Jefatura del área de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos, se reconoce la existencia de dos visiones sobre la discapacidad (Castro, comunicación personal, 31 de enero de 2017), la primera que ubica la discapacidad en el medio, la cual es propia del Modelo Social (Palacios, 2008) que establece la existencia de una realidad social excluyente, por tanto, reconoce la pertinencia de realizar ajustes con la finalidad de promover espacios accesibles.

La segunda perspectiva coloca los orígenes de la discapacidad únicamente en la persona, dicha visión se encuentra en coherencia con los Modelos de Prescindencia y Rehabilitador (Palacios, 2008), los cuales reproducen estereotipos,

mitos y prejuicios en torno a la discapacidad y limita sustancialmente las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

A partir de lo anterior, es evidente que la Oficina de Recursos Humanos se aproxima a los aspectos elementales del Modelo Social de la discapacidad. Según Msc. Jessica MacDonald Quinceno, Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, la discapacidad también se vincula a los “prejuicios de como miramos a los otros (...) es algo que lo tenemos que trabajar (...) porque son los espacios que estigmatizan la discapacidad” (comunicación personal, 22 de agosto de 2016). Por tanto, esta visión al integrar el tema de los estereotipos y mitos con respecto a la discapacidad, permite reconocer la necesidad de trabajar en las actitudes y comportamientos de las demás personas, para fomentar espacios libres de discriminación hacia esta población.

A partir de lo anterior, se interpreta que la Oficina de Recursos Humanos posee una concepción de discapacidad que integra ciertos aspectos propios del Modelo Social, sin embargo, es imperante la construcción de un posicionamiento oficial en discapacidad, el cual debe regir de manera transversal todo su accionar.

Por otro lado, desde la Vicerrectoría de Docencia, al indagar acerca del abordaje de la discapacidad en la Universidad, el señor Vicerrector Bernal Herrera (comunicación personal, 25 de octubre de 2016) explicó que

Los seres humanos tenemos una cantidad muy variada de potencialidades y capacidades (...) yo visualizaría la discapacidad en donde algunas de esas capacidades o potencialidades más visibles tienen una limitación o están ausentes, pero que todas las demás se mantienen (...) y bueno dependerá en mayor medida del ambiente familiar, social, etc. para que desarrollen todas las capacidades y

potencialidades (Herrera, comunicación personal, 25 de octubre de 2016).

El Vicerrector de Docencia reconoció que la discapacidad se asocia en parte a aspectos físicos, pero depende en gran medida del ambiente donde la persona se desarrolle, incluso Herrera hace referencia a la “existencia de sociedades discapacitantes” (comunicación personal, 25 de octubre de 2016) que no permiten el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Para finalizar, se identifica que desde la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Docencia existe un acercamiento parcial al Modelo Social de la Discapacidad, en donde se pretende comprender la discapacidad como resultado del medio social, el cual debe transformarse mediante la accesibilidad, para la adecuada inclusión de la población con discapacidad. Asimismo, se visibiliza la existencia de actos discriminatorios basados en prejuicios que trastocan la subjetividad de estas personas, de allí la necesidad de generar procesos de concientización que permitan posicionarse desde un enfoque de derechos humanos.

7.1.2 Políticas universitarias para la inclusión laboral de personas con discapacidad

En el período 2010-2015 se establecen en la Universidad de Costa Rica, políticas institucionales que incorporan el eje de discapacidad, las mismas fueron direccionadas a promover un modelo de admisión equitativo, así como acciones afirmativas encaminadas a reducir la desigualdad y exclusión social de toda la comunidad universitaria y generar una mayor accesibilidad en sus servicios. Para el año 2016, la institución realiza un cambio con respecto al tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, específicamente en el eje VI de Talento Humano Universitario, el cual establece

Garantizará igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, en las nuevas plazas administrativas y docentes, de manera que se avance, anual y progresivamente, hasta alcanzar la meta de al menos un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad como parte del nuevo talento humano contratado, y brindará las condiciones de accesibilidad requeridas para el desarrollo de su trabajo (PAO, 2016, p.11).

Como se observa, con esta política se busca dar respuesta a la Ley 8862 denominada Ley sobre inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público, “la única diferencia es que la política institucional establece que se realizará de manera progresiva (...) para esto tendríamos chance hasta el 2020” (MacDonald, comunicación personal, 22 de agosto de 2016).

Si bien lo anterior representa un compromiso por parte de la institución, en generar mayor acceso al empleo en igualdad de oportunidades, es importante destacar que para su cumplimiento habrán transcurrido 10 años desde la promulgación de la Ley 8862; lo que implica prolongar la necesidad de acceso al trabajo de la población con discapacidad, lo que agudiza la situación de vulnerabilidad de estas personas.

Para el cumplimiento de esta política institucional se conformó una comisión integrada por representantes de la CID-UCR, Vicerrectoría de Docencia, el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información SIBDI, Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, así como personal de la Unidad de Calidad de Vida y del área de Reclutamiento y Selección de Personal.

Dicha comisión se encarga actualmente de elaborar una propuesta denominada “Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Universidad de Costa Rica”, cuya finalidad es la operativización de dicha política; esta iniciativa surgió tras una disposición emitida por la Rectoría, en la cual según la Msc. MacDonald solicita “a la Oficina de Recursos Humanos que de alguna manera hagamos una propuesta y en este momento en eso estamos” (MacDonald, comunicación personal, 22 de agosto de 2016).

Para la elaboración de dicha propuesta “hemos tenido acercamientos con distintas instancias como la Universidad Nacional, que ha avanzado mucho en esta área y CONAPDIS” (Castro, comunicación personal, 31 de enero de 2017), ya que se considera fundamental aprovechar experiencias de otras instancias que hayan avanzado en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad; lo que permite que se generen acciones sustentadas en proyectos previos, para así garantizar los mecanismos adecuados para llevar a cabo esta inclusión.

Según M.BA. Castro (comunicación personal, 31 de enero de 2017) entre las acciones que se establecen en la propuesta de “Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Universidad de Costa Rica” se encuentran:

- o Adecuar reglamentos, normas, protocolos y manuales institucionales desde la perspectiva de discapacidad.
- o Generar políticas de personal en las que se refleje el interés institucional de incorporar personal con discapacidad.
- o Adaptar las medidas de mejora en la planta física de la institución, para que facilite el libre desplazamiento, desarrollo y participación laboral de las personas con discapacidad.
- o Valorar la posibilidad de implementar nuevas formas de empleo, tales como el teletrabajo y trabajo remoto.

Lo anterior evidencia que dicha propuesta pretende hacer reajustes que van desde el marco jurídico institucional hasta aspectos de infraestructura física. Se

menciona que paralelo a estas estrategias se plantea implementar procesos de concientización y capacitación sobre discapacidad, que permitan la “eliminación de estereotipos y prejuicios que afectan la salud y la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad” (Castro, comunicación personal, 31 de enero de 2017). Es importante recordar que esta iniciativa aún se encuentra en proceso de construcción, por lo tanto, no se está ejecutando actualmente.

La construcción de esta propuesta es coherente con otras normativas a nivel institucional, tal como el caso de la Convención Colectiva de Trabajo (1996), la cual refiere la necesidad de que la Comisión de Salud Ocupacional adopte “las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo” (p.13), en tal sentido se deben promover estrategias tendientes a la protección de las y los funcionarios de manera integral, en sus aspectos físicos, mentales y sociales.

Al indagar acerca de las razones por las cuales antes no se habían realizado iniciativas para la incorporación laboral de personas con discapacidad, la Lic. Alfaro (comunicación personal, 16 de agosto de 2016) refirió que

Primero, no ha existido ambiente político con este tema y con otros, porque tiene que darse el ambiente político propicio para que camine una propuesta; segundo, que los ejecutores o encargados de proponer este tipo de iniciativas no ha sido gente concientizada en discapacidad (...) tercero, los procesos están muy estabilizados, entonces donde se propone la incorporación de personas con discapacidad eso requiere reinventarse y cambiar, requiere esfuerzos e inversión en capacitación, infraestructura, equipamiento, acompañamiento de la persona a lo largo de su vida laboral, requiere

capacitación de los grupos de trabajo de todo lo que implica incorporar a la persona verdaderamente, y hay toda una serie de costos sociales y económicos asociados, que la administración lo visualiza como un esfuerzo muy grande (Alfaro, comunicación personal, 16 de agosto de 2016).

Es evidente que a pesar de existir legislación nacional e internacional que respalda el derecho al empleo de las personas con discapacidad, en la institución no se habían generado acciones tendientes a la inclusión laboral de esta población, lo anterior sumado a la “falta de claridad de cómo operativizar la ley” (MacDonald, comunicación personal, 22 de agosto de 2016), lo que demuestra la importancia de que propuestas de este tipo trasciendan el carácter formal y discursivo; para concretarse en acciones que tengan una verdadera incidencia en las condiciones materiales de vida de la población con discapacidad.

Otra de las razones por las cuales no se había tratado la discapacidad y empleabilidad, se debe a que “la institución no había puesto dentro de sus prioridades el tema, no había señalado como importante o prioritario ese tema” (Castro, comunicación personal, 31 de enero de 2017).

Si bien la Universidad de Costa Rica en el período 2010-2015 realizó esfuerzos por incluir la discapacidad dentro de sus políticas institucionales, esto lo hace desde perspectivas distintas al de la empleabilidad, que es la que se viene a incorporar en el año 2016 y que resulta trascendental para una verdadera inserción laboral de personas con discapacidad, en tanto medio para la promoción de la equidad e inclusión social.

Para finalizar, resultó pertinente conocer los esfuerzos institucionales para el reconocimiento de la población funcionaria con discapacidad, así como los ajustes realizados para la mejora de las condiciones laborales de estas personas.

Desde la Vicerrectoría de Docencia no se encontraron acciones específicas para la atención de las y los funcionarios con discapacidad, sin embargo, el esfuerzo en torno a la discapacidad ha sido su posible incorporación como eje transversal de los planes de estudio. A propósito de esto, el Vicerrector de Docencia indicó que “me parece que la universidad se ha movido en diversos campos cuyo eje común en ese caso sería el de la inclusión” (Herrera, comunicación personal, 25 de octubre de 2016).

Por su parte, desde la Oficina de Recursos Humanos, las acciones han sido en materia de reajustes en el espacio laboral inmediato, los casos de personas funcionarias con discapacidad que se conocen, han sido a raíz de accidentes laborales, los cuales han requerido la injerencia de esta instancia, señalan que “han hecho reubicaciones, capacitación de grupos y trabajo con jefaturas y direcciones” (Alfaro, comunicación personal, 16 de agosto de 2016).

Es importante destacar que en ambas instancias no se cuenta con base de datos del personal docente y administrativo en condición de discapacidad, lo cual se considera un vacío institucional, en tanto no permite el conocimiento real de las condiciones laborales de las y los funcionarios con discapacidad.

7.2. Panorama de la situación laboral de las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica.

En el siguiente apartado, se abordaron los testimonios de las personas con discapacidad entrevistadas y se tomó como base para el análisis, las categorías desarrolladas en el marco teórico, así como insumos proporcionados en el marco jurídico-político y el contexto institucional; para ello, se estructura de la siguiente manera: primeramente, se hace un análisis de la categoría trabajo que se asocia a la experiencia previa a la inserción laboral, el acceso al trabajo y la permanencia, ascenso, puestos y condiciones laborales de dichas personas.

Posteriormente, se indaga en la concepción teórica respecto a la categoría de discapacidad y derechos humanos, las cuales se vinculan con los procesos de accesibilidad, expresiones de violencia y vida independiente.

Trabajo

La categoría trabajo es medular para los objetivos de la presente investigación, pues constituye el fundamento para la inclusión, la equidad, la igualdad de oportunidades, la participación social y la satisfacción de necesidades básicas de personas con discapacidad, para ello se parte de la comprensión del trabajo, en tanto categoría ontológica que es fundante del ser social; sin embargo, con la instauración del capitalismo dicha categoría pasa a ser concebida como un medio que enajena y aliena al ser humano.

Desde la perspectiva ontológica se comprende como aquella actividad humana que transforma la naturaleza en bienes necesarios para la reproducción social, es decir, mediante el trabajo se responde a las necesidades colectivas que surgen en el entramado social.

A partir de la teoría social de Marx, el trabajo constituye un proceso consciente de transformación de la naturaleza, que resulta fundamental para la satisfacción de las necesidades humanas básicas; en palabras de este autor dicha categoría se conceptualiza como

Un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. (...) Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina (Marx, 1967, p.187).

Como se observa, el ser social actúa sobre el medio de manera consciente, reflexiva e intencionada orientado por ideas anticipadas del producto que va a generar el proceso de trabajo, resultado de dicho proceso se da una transformación tanto del sujeto como del medio social.

Asimismo, se da el establecimiento de un entramado de relaciones sociales entre individuos que favorece el desarrollo de la sociabilidad y de características propias de los seres sociales, tales como el lenguaje, la conciencia y la cooperación.

Resulta fundamental comprender que el trabajo es una actividad crítica, en la que según Guerra (2003) se hace uso de la razón y la voluntad, por tanto, se puede afirmar que es más que una actividad práctico-material, por ello, incorpora elementos que emergen de la conciencia de las y los sujetos sociales.

El trabajo, en tanto proceso consciente, posee un importante carácter emancipador, en el cual las y los individuos tienen la capacidad de hacer elecciones conscientes, por ello Luckács (2003) afirma “el hombre debe adquirir su propia libertad a través de su propia acción. Pero él sólo puede hacerlo porque toda su actividad ya contiene, en tanto, parte constitutiva necesaria, también un momento de libertad” (p.150).

A partir de la lógica que impone el actual sistema capitalista, el trabajo pierde su carácter ontológico y adquiere un carácter abstracto, por tanto ya no constituye un mecanismo para la transformación de la realidad; sino que el ser humano se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para subsistir, lo cual convierte dicha fuerza en mercancía, que impide que los seres humanos sean conscientes de este proceso, lo que provoca enajenación y alienación en la clase trabajadora, ya que según Antunes (2001) “permanecen alienados porque no poseen la posibilidad de controlar, de establecer y de autodeterminar los objetivos de sus actividades” (p.50).

Es decir, en el sistema capitalista a la clase trabajadora “no le queda otra alternativa que vender parte de sí mismo a cambio del valor equivalente a los

medios necesarios para su subsistencia y la de su familia, expresados a través de la forma de salario". (Iamamoto, 1997, p. 13).

Es en la dinámica del capital donde se da una expropiación de los medios de producción, lo que produce el desempleo estructural que genera la existencia de un ejército de reserva, esto provoca importantes transformaciones en el mundo del trabajo, pues las personas deben generar nuevos mecanismos para ingresar (subempleo-multiempleo, empleo informal) al mercado laboral; a pesar de ello siempre existen personas que quedan excluidas o presentan mayores dificultades para incorporarse a este mercado, entre ellas se encuentran las personas con discapacidad.

Lo anterior se evidencia en datos proporcionados a nivel mundial por la Organización Internacional del Trabajo, quienes en el año 2005 colocan el índice de empleo para la población con discapacidad era de un 38%, lo que aumentó a partir del año 2008 con la crisis económica, y actualmente "se calcula que del 60% de la población con discapacidad que están en edad de trabajar, el índice de desempleo se encuentra entre el 80% y 100% por encima del promedio" (Valencia, 2014, p.23).

Esta realidad que experimentan las personas con discapacidad, se ve permeada por el limitado poder adquisitivo que repercute en las condiciones materiales de vida de esta población; ante esto resulta necesario que se generen mecanismos que permitan el adecuado acceso al empleo en igualdad y equidad de oportunidades, en tanto medio que favorece a una mayor participación social y realización personal, cuyo fin es el mejoramiento de la calidad de vida.

En tal sentido, es evidente que el adecuado cumplimiento del derecho al empleo, es de suma importancia para el ser humano y en particular para la población con discapacidad, pues es un medio de inclusión y participación social que permite la satisfacción de las necesidades básicas humanas, además

El hecho de obtener un ingreso por su trabajo, no sólo les reporta beneficios personales a las personas con discapacidad (materiales, morales, espirituales, mejoras en la autoestima y salud mental, etc.) sino que mejoran sus relaciones con su entorno social. De hecho, lo que precisamente se persigue con el reconocimiento de sus derechos humanos es la posibilidad de que puedan elegir libremente qué dirección darle a sus vidas, para desarrollar sus talentos y capacidades al máximo, consolidando un sentido de dignidad en las personas con discapacidad (Bellina, 2013, pp.81-82).

A partir de lo anterior, se vislumbra que el acceso a un trabajo es fundamental para la población con discapacidad, pues les permite desarrollar su proyecto de vida e incidir en las demás esferas de la realidad social; además se entiende que la inserción laboral de estas personas es “un elemento fundamental para la integración social” (Mercado y García, 2010, p.52).

Ante esto para lograr una verdadera inclusión o integración social, es necesario que el Estado y demás instancias, lleven a cabo acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de este grupo poblacional, en esta labor también es necesario

Que las personas con discapacidad pasen de ser meros observadores para ocupar un espacio participativo dentro de las actividades sociales (...) Cabe decir que en la inclusión no debe, ni puede haber niveles o grado. La apuesta por la plena participación debe ser total, sin caminos adyacentes ni parcialidades. (Castro y Vilám, 2014, pp.25-26).

Como se observa, la importancia de acceder al mercado laboral no se limita únicamente a la satisfacción de la vida material, en tanto tal como señalan Vidal, Cornejo y Arrollo (2013) "para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índices de la calidad de vida" (p.94) pues bien, desde el punto de vista social; la inserción en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades al mercado laboral de la población con discapacidad, permite a estas personas ejercer a mayores cuotas de participación ya que

Brinda oportunidades de acceso a un trabajo productivo, adecuadamente remunerado con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y participación en las decisiones en el marco del trabajo y plantea la igualdad de oportunidades. (Ascue y Baltodano, 2008, p.41)

Por lo anterior, para favorecer los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, es fundamental partir de un "modelo de inclusión y cooperación que demande nuevas oportunidades para desarrollar un trabajo digno y compatible con sus capacidades que ha de contribuir a desarrollar su autonomía e independencia, en aras de una mejor calidad de vida" (Castillo, Cerrilla y Izuzquiza, 2007, p. 31).

En síntesis, el papel que cumple el trabajo en los seres humanos resulta esencial, en tanto medio para la satisfacción de las necesidades básicas materiales, asimismo es necesario reconocer su rol como espacio de socialización; que permite el establecimiento de relaciones sociales entre sujetos movidos por diversos intereses, además y con respecto a la población con discapacidad, es imperante identificar en el acceso al trabajo un espacio para promover la participación social

efectiva de estas personas, quienes han desplegado a lo largo de la historia una lucha de incesante por la defensa de sus derechos fundamentales.

Experiencia previa a la inserción laboral de población con discapacidad en la Universidad de Costa Rica.

Antes de iniciar con el análisis de la información sobre acceso al trabajo, resulta pertinente exponer la experiencia previa de las personas consultadas, antes de su ingreso como funcionarias de la Universidad de Costa Rica. Lo anterior con el propósito de visibilizar el impacto que tiene el trabajo en la vida cotidiana de la población con discapacidad.

Asimismo, la recuperación de estas vivencias constituye un reflejo de la realidad del mundo del trabajo, que se encuentra permeado por el desempleo, la inestabilidad y precariedad laboral; que son manifestaciones de un modo de producción capitalista caracterizado por la desigualdad que se presenta en todos los ámbitos de la realidad social.

Evidencia de esta realidad es el caso de dos informantes del presente estudio, quienes se enfrentaron a múltiples barreras para acceder a un empleo; señalaron estas personas haber experimentado un constante cuestionamiento a sus capacidades intelectuales a pesar de poseer la formación académica necesaria para desempeñarse como profesional; una de las personas informantes indicó que en varias de las entrevistas de trabajo “había gente que directamente me decía no, porque usted es ciega y es mujer, dos condiciones que implican un no (...) presenté alrededor de 100 currículum, de 40- 60 entrevistas, al final la respuesta siempre era la misma” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Es evidente que el proceso de inserción laboral conllevó para esta persona, múltiples expresiones de violencia y discriminación, la cual en este caso se da por su condición de discapacidad y de género, lo anterior trastocó significativamente sus condiciones materiales de vida; ya que no le permitió en su momento, la satisfacción adecuada de sus necesidades humanas básicas y también tuvo un

impacto a nivel emocional, pues la Informante N.3 relata haber experimentado sentimientos de frustración, cansancio, angustia e impotencia ante la actitud indiferente de las personas empleadoras.

En otro de los casos, la persona se presentó e hizo los trámites para concursar ante un puesto, siguiendo el procedimiento tal y como se lo indicaron, sin embargo, no recibió respuesta alguna y señaló “sí llamaron a otras compañeras, pero a mí no me contemplaron, ni tan siquiera me llamaron para ver en qué quedé, o cuánto me saqué” (Informante N.2, comunicación personal, 10 de agosto de 2016).

Por tanto, resulta evidente la falta de interés por parte de empleadores o de los departamentos encargados de los procesos formales de reclutamiento y selección de personal, estas omisiones constituyen manifestaciones de desigualdad en el acceso al empleo.

En ambas experiencias, a pesar de que las informantes contaban con las competencias y requisitos del puesto en concurso no fueron contempladas como posibles candidatas; estos relatos previos al ingreso en el ámbito laboral evidencia que a pesar de la existencia de legislación internacional ratificada por Costa Rica, como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) en la cual se afirma que esta población tiene derecho a un “trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles” (p.22) aún prevalecen formas de segregación y exclusión hacia esta población, específicamente en su derecho al empleo como medio para desarrollarse de manera adecuada y satisfacer sus necesidades básicas de existencia, por lo menos en la institución objeto de estudio, la UCR.

Adicionalmente, resulta pertinente vislumbrar las condiciones que mediaron en el acceso al trabajo de la población con discapacidad; para ello se retoman aportes brindados por las y los funcionarios con discapacidad que laboran en la Universidad de Costa Rica.

Acceso al trabajo de las personas con discapacidad funcionarias de la Universidad de Costa Rica.

En este apartado interesó conocer cómo las personas ingresaron a la institución, específicamente cómo se enteraron de la oferta laboral, detalles del procedimiento de inclusión del curriculum vitae en la respectiva oficina (Unidad Académica u Oficina de Recursos Humanos); así como si realizaron algún tipo de entrevista, si contaron con alguna capacitación sobre las funciones a desempeñar y por último resulta fundamental develar las expectativas de esta población durante este periodo.

El proceso de contratación en la Universidad de Costa Rica se realiza mediante la Oficina de Recursos Humanos, la cual se encarga del reclutamiento y selección de personal perteneciente al sector administrativo; para la publicación de las ofertas laborales utilizan su página web y el periódico oficial La Gaceta.

Por su parte, cada unidad académica se encarga de contratar a su personal docente; así lo manifiesta el Vicerrector de Docencia Dr. Bernal Herrera Montero, quien señala que “el personal docente lo escoge el director de una unidad académica y el personal en propiedad lo escoge la asamblea” (Herrera, comunicación personal, 25 de octubre de 2016). Dicho proceso se da a lo interno de las escuelas de formación profesional.

Al consultar a la población sujeta de estudio cómo se informaron de la oferta laboral, 8 de las personas entrevistadas indicaron que su ingreso se da a través de contactos con las respectivas escuelas y dos ingresaron mediante la Oficina de Recursos Humanos. Lo anterior evidencia que la Universidad de Costa Rica carece de una estrategia de contratación particular para personas con discapacidad.

Dos personas del sector docente señalaron que ingresaron a laborar en la institución tiempo después de concluidos sus estudios, período en el que lograron colocarse laboralmente en otros entes públicos, en donde poseen un tiempo completo, en tanto su contratación en la Universidad de Costa Rica se da de manera

parcial, pues sus contrataciones son semestrales e incluso uno de los entrevistados manifiesta que a pesar de tener 10 años de trabajar en esta institución solo da un curso cada 2 años (Informante 7, comunicación personal, 31 de agosto de 2016).

Otras dos personas del sector docente experimentaron un proceso bastante complejo de inserción laboral, parte de su vivencia implicó la búsqueda constante de empleo en distintos entes públicos, no gubernamentales y privados, que constituyó un antecedente de su situación de desempleo.

Una de las informantes afirmó haber vivido más de cuatro años de desempleo, mientras la otra mencionó que “iba e iba a entrevistas y pues en casi todo lado me descartaban, verdad, en aquel momento estoy hablándoles de finales del 99, principios del año 2000 y ya estaba aprobada la ley 7600” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Aunado a la compleja situación de desempleo que expresa poseer la población con discapacidad entrevistada, se le suman otro tipo de manifestaciones de violencia que atentan contra sus derechos humanos, tales como el rechazo y el menosprecio, los cuales forman parte del estigma social hacia esta población.

Lo anterior es producto de una sociedad, basada en estándares que establecen lo que es “normal”; la misma encuentra su sustento en un sistema que segrega y expulsa aquello que no se encuentra dentro de sus parámetros de normalidad, reproduciendo con ello el desempleo estructural, que se agrava en los sectores oprimidos, entre las que se encuentra la población con discapacidad.

Lo anterior se evidencia en un informe emitido por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2012) en donde se indica que

El desempleo entre las personas con discapacidad no solo es mayor, sino que suele ser más duradero y en condiciones de inserción más precarias para aquellos que trabajan. En el primer caso, un 33% de los desempleados con discapacidad ha estado en esa situación por

más de un año, mientras los demás desocupados representan un 13.8% (p.32).

Es evidente que el desempleo afecta a gran parte de la población costarricense, no obstante, en el caso de las personas con discapacidad esta situación se agrava aún más; ya que este grupo experimenta serias dificultades no solo para incorporarse al mercado laboral, sino también para acceder a este en condiciones idóneas.

Con respecto al procedimiento de inclusión del curriculum vitae, en el caso de las personas que están contratadas como docentes se hizo directamente en la escuela respectiva, para ello presentaron su hoja de vida y atestados; asimismo la mayoría indicó haberse reunido con el director o directora de la unidad académica para aspectos logísticos, como horario, requerimientos, contenidos y programas del curso, sin embargo señalaron no haber realizado ningún tipo de entrevista laboral previo a su ingreso.

Por su parte las personas contratadas en el área administrativa señalaron que la Oficina de Recursos Humanos sí posee un procedimiento establecido, en donde los sujetos interesados presentaron su curriculum vitae y si cumplían con el perfil requerido, debían apersonarse a una entrevista formal de trabajo para valorar la posibilidad de contratación.

Las personas docentes con discapacidad mencionaron no haber contado con capacitación para el desempeño de sus funciones, por otro lado, las y los funcionarios administrativos con discapacidad indicaron que en su caso sí les brindaron diferentes procesos de capacitación, tales como “seminarios, talleres y charlas sobre temáticas diversas” (Informante N.1, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Dentro de las experiencias descritas, se recuperaron las vivencias del primer día de trabajo y del proceso de contratación en general, las cuales permiten

comprender los sentimientos experimentados por la población sujeta de estudio; ya que la “vivencia es, entonces, una categoría intransferible, dada sólo al protagonista que la experimenta. No permite replicaciones o imitaciones, es única y comprensible solo con la ayuda y participación de quien la experimente” (Hernández, 2010, párr. 24).

Es pertinente entender que la vivencia es experimentada de manera individual, por tanto, no existen vivencias idénticas, sino que son particulares a los sujetos que las viven.

Al indagar acerca de cómo se sintieron durante su primer día de trabajo y en el proceso de contratación en la UCR, la mayoría afirmó estar emocionados(as) e ilusionados(as) por ser contratados(as) en una institución de prestigio; además, en algunos casos fue su casa de formación profesional, por tanto, era “como volver a mi segundo hogar” (Informante N.2, comunicación personal, 10 de agosto de 2016).

Paralelo a esos sentimientos positivos, algunos(as) de los informantes comentaron que también sintieron incertidumbre acerca de su futuro laboral, puesto que ingresaban a la Universidad de Costa Rica en condición de interinato, “entonces está uno tambaleando, no sabe uno si lo van a volver a contratar o no, entonces eso es un poco cansado y hasta desgastante, porque llega el año siguiente y ¿saber si lo van a recontractar o no?” (Informante N.1, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

La vivencia que relata el informante N.1, en relación a la condición de interinato que experimenta gran parte de la población entrevistada, constituye un reflejo de la realidad del mundo laboral; el cual es producto de un sistema capitalista en el que predominan políticas neoliberales de flexibilización y precarización que agudizan la situación de vulnerabilidad de aquellos sectores históricamente oprimidos.

Del total de entrevistados(as) solamente tres personas mencionaron que poseen un contrato en propiedad, mientras las restantes siete aún se encuentran

de manera interina, condición que genera tensión, puesto que no cuentan con estabilidad laboral a largo plazo, tal es el caso de la Informante N.3 quien indica

Dentro de dos años al ser yo profesora interina, la universidad puede decidir dos cosas, según lo que me indica el abogado de la Vicerrectoría de Docencia: una es liquidarme, o la otra es ubicarme en cualquier lugar de la universidad, la verdad es que en términos emocionales es muy desgastante (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

La condición de interinato por si misma resulta estresante para aquellas personas que la experimentan, sin embargo, se agrava en las personas en condición de discapacidad, quienes mencionan que constantemente se les cuestiona sus capacidades y habilidades profesionales, así lo evidenció la Informante N.4, quien al consultarle acerca de su experiencia durante la contratación laboral mencionó que

Estaba muy ilusionada, pero al mismo tiempo estaba angustiada porque una siempre tiene que estar demostrando que usted como persona con discapacidad y profesional puede hacer las cosas, entonces está siempre esa tensión ahí de que usted tiene que demostrar y tiene que hacer muy bien su trabajo, además en esos primeros años hay mucha incertidumbre porque usted no sabe qué va a pasar y si usted mete la pata obviamente van a decir que es por su condición de discapacidad cosa que no necesariamente (Informante N.4, comunicación personal, 8 de agosto de 2016).

Estos relatos permiten evidenciar que pese a la existencia de un marco jurídico que respalda los derechos de la población con discapacidad, aún prevalecen rezagos del Modelo teórico en torno a la concepción de la discapacidad, denominado Prescendencia (Palacios, 2008); el cual parte del supuesto de que la discapacidad es una condición de personas improductivas, por ello las considera incapaces de aportar en el mantenimiento de la sociedad.

Aunado a ello, una de las informantes mencionó que en su trabajo subestimaban su capacidad para asumir tareas propias del puesto, ante esto le asignaban otras funciones que no corresponden a su puesto de trabajo, tales como “sacar la basura, lavar los platos, sacudir los muebles de la oficina” (Informante N.10, comunicación personal, 30 de enero de 2017).

Por tanto, a pesar de contar con el perfil idóneo para desempeñar su puesto, es evidente que en la Universidad de Costa Rica persisten actos discriminatorios hacia esta población, lo cual implica según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) “seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa” (p.5).

Pese a que varios de los informantes señalaron haber experimentado sentimientos de ilusión con respecto a su ingreso a la universidad como funcionarios y funcionarias, también subyacen vivencias permeadas por la angustia que provoca el encontrarse de manera interina, situación que no permite visualizar su proyecto de vida a largo plazo; esto sumado a experiencias de discriminación, en donde deben realizar esfuerzos mayores para demostrar su capacidad profesional.

Con relación a las expectativas que tenían las personas con discapacidad al ser contratadas por la Universidad de Costa Rica, se encuentra que tienen una preocupación en común y es la estabilidad laboral; lo cual refleja el temor a la situación de desempleo, “situación en la que la fuerza de trabajo permanece inactiva

o poco aprovechada, debido a la situación del capital” (Hernández y Ulloa, 2014, p.18).

Como se observa, el movimiento del capital genera desempleo, el cual afecta de manera significativa la vida cotidiana de las personas, en este caso específico de la población con discapacidad; a quienes no solamente se le dificulta el acceso al empleo, sino también la permanencia, esto se refleja en el siguiente relato

Las cosas que le dan más vértigo a uno es el asunto de quedarse sin trabajo y ¿dónde va a encontrar o cómo va a ocupar un lugar?, es como yo siempre digo, es como encontrar el lugar en el mundo, como encontrar mi lugar en el mundo (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Lo que expone la informante N.3 evidencia que, en el proceso de producción y reproducción de la vida, el trabajo es una categoría fundante, pues posee implicaciones tanto en el ámbito material, así como en el proceso que propicia el establecimiento de relaciones sociales entre pares, lo anterior coadyuva al empoderamiento hacia la lucha orientada a la reivindicación y exigibilidad de sus derechos humanos.

Aunado al deseo de contar con un trabajo estable y todas las garantías que esto conlleva, subyace en las personas entrevistadas la aspiración de crecer personal y profesionalmente, así como de aportar a la institución para la cual laboran, por ello buscan “servir, ayudar y brindar un granito de arena” (Informante N.9, comunicación personal, 12 de diciembre de 2016)

Permanencia, ascenso, puestos y condiciones laborales de las personas funcionarias con discapacidad de la Universidad de Costa Rica.

Para iniciar es importante conocer el tiempo que ha laborado la población participante en la institución, así como los puestos en los cuales se han

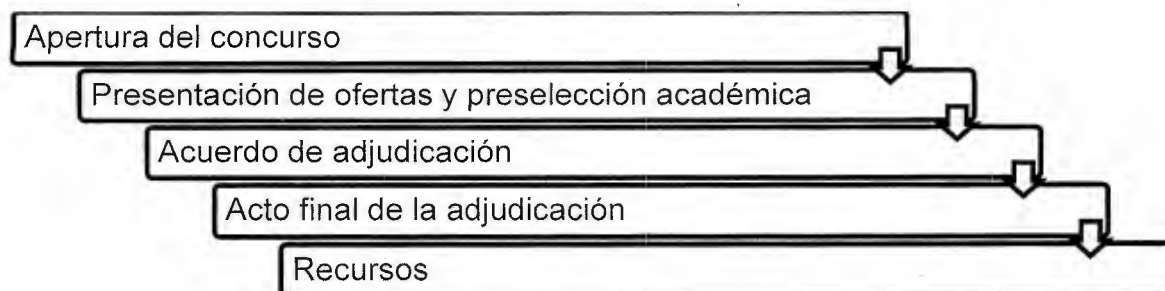
desempeñado y si han tenido algún ascenso o movilidad laboral, esto para vislumbrar las condiciones laborales en las que se encuentran.

En la actualidad nueve de las personas entrevistadas poseen más de 5 años de trabajar para la Universidad de Costa Rica, la persona restante inició labores en el año 2016; no obstante la cantidad de años laborados no se ve reflejado en términos de ascenso, pues seis de las y los sujetos de investigación del área docente mencionan no haber experimentado ningún tipo de movilidad laboral o ascenso y manifestaron estar contratados como docente interinos, que “es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva” (Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, 2008, p.4).

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en el ámbito docente existe el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, en donde se especifica cómo ingresar al régimen académico como docente, así como las categorías que se pueden adquirir, entre ellas profesor/a instructor, asociado, adjunto y catedrático; lo anterior a partir de acumulación de puntos mediante publicaciones, obtención de mayores grados académicos, certificación de nuevos idiomas, entre otros. Fuera de este régimen se encuentran las y los profesores con nombramiento Ad honorem, retirados, eméritos, interino, invitado y visitante.

Para ingresar a dicho régimen se establece un proceso determinado, el cual se resume a continuación:

Cuadro 14: Ingreso a Régimen Académico y Servicio Docente



Fuente: Elaboración a partir del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente La Gaceta Universitaria, San José, Costa Rica, 14 de octubre de 2008.

Por tanto, para que las personas docentes con discapacidad puedan ingresar al Régimen Académico requieren de la apertura de un concurso por parte de la unidad académica, así como que cuenten con los requisitos necesarios y el perfil idóneo para concursar.

Por otro lado, tres de las personas entrevistadas indicaron haber sido ascendidos(as) a puestos de coordinación, dirección y supervisión en programas o proyectos de la institución; una de las funcionarias del área administrativa comentó que en varias ocasiones fue movilizadada a distintos departamentos de la universidad, lo anterior debido a un accidente que le impedía permanecer en su lugar de trabajo.

Resulta pertinente ahondar en aspectos vinculados con las condiciones laborales, específicamente las que se relacionan con el ambiente físico - laboral inmediato de la población funcionaria con discapacidad; además del clima organizacional que establecen en el espacio de trabajo y si para el desarrollo del cargo recibieron algún tipo de seguimiento o apoyo.

Con relación al ambiente físico - laboral, la mayoría de las personas entrevistadas refirió que este es el adecuado, no obstante dicho criterio se asoció en algunos casos a ajustes realizados en el espacio de trabajo, tales como programas informáticos conforme a su condición, adecuación de servicios sanitarios, construcción de rampas y de dispositivos de apoyo; sin embargo, pese a

las mejoras realizadas “en los edificios con menos tránsito como los centros de investigación todavía falta un montón de trabajo”(Informante N.8, comunicación personal, 8 de diciembre de 2016).

Lo anterior se traduce en una accesibilidad a medias basada en una concepción sesgada de la misma, que se reduce únicamente a ajustes superficiales, que no inciden de manera significativa en las condiciones laborales y de salud ocupacional de las personas funcionarias con discapacidad.

Es evidente que la Universidad posee un conocimiento reducido y desactualizado en torno a la discapacidad, además persiste desconocimiento de la población con discapacidad que tiene contratada; ante esto es apremiante que exista una mayor conciencia institucional, que responda a las necesidades de esta población.

Puede considerarse que la Universidad de Costa Rica actualmente no constituye un espacio inclusivo en su totalidad, pues como se ha evidenciado la accesibilidad implica mucho más que mejoras al espacio físico; es un concepto amplio que trasciende e integra otros aspectos, tales como las actitudes y comportamientos y para ello se requiere de un mayor trabajo a nivel de capacitación orientada a la concientización en relación al tema de discapacidad que a su vez permita erradicar los mitos y estereotipos hacia esta población.

Parte de las condiciones laborales es todo aquello relacionado con la responsabilidad de la institución de proveer a sus funcionarias y funcionarios los recursos y herramientas necesarias para la ejecución de sus labores, situación que en algunos casos no se ha dado inmediatamente a la incorporación laboral de estas personas; tal es el caso del Informante N.1, quien a pesar de tener 10 años de laborar en la institución comentó que en su lugar de trabajo “no hay ascensor, el baño se hizo hace como unos tres años y esta oficina no está adaptada para una persona con discapacidad” (Informante N.1, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Igualmente sucede con la Informante N.3 quien indicó que “en el tiempo que trabajé en el Departamento de Docencia Universitaria, a mí la universidad ni siquiera me proveyó de una computadora adecuada para que yo trabajara, eso tenía que ser con mis propios recursos” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Como se observa en ambos casos, la institución no tomó las medidas necesarias para facilitar el desarrollo de las funciones encomendadas a estas personas, esto a pesar de que en el artículo 26 de la Ley 7600 se señala la importancia de realizar ajustes para el adecuado desempeño laboral de las personas con discapacidad; se establece que los entes empleadores recibirán asesoramiento por parte del Estado para que estos puedan adaptar el entorno, lo cual implica “cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo” (Ley 7600, 1996, p.4).

Por ello la Universidad de Costa Rica, en tanto ente empleador no solo debe brindar la posibilidad de contratar a personas con discapacidad, sino también de proveerles a estas personas los medios (espacio físico y equipo) necesarios para el desarrollo adecuado de sus funciones.

Si bien existen esfuerzos por parte de la institución para cumplir con las disposiciones, algunos(as) informantes opinaron que las mejoras son “solo para cumplir la ley y no lo piensan más allá de cómo integrarlo de manera lógica al entorno” (Informante N.8, comunicación personal, 8 de diciembre de 2016).

En tal sentido, existe una conciencia en la población con discapacidad de que la Universidad ha realizado mejoras superficiales, que son solo para acatar a las indicaciones emergentes de la Ley 7600; sin embargo, esto no ha sido suficiente, pues requiere de procesos de mayor profundización, basados en una concepción integral de la discapacidad.

Aunado a lo anterior, también es pertinente recuperar algunos aspectos referentes al clima organizacional que se establece por parte de la población participante con sus pares.

Al respecto, dos de las informantes relataron haber experimentado situaciones conflictivas con otras u otros compañeros a raíz de su condición de discapacidad; situación que no solamente obstaculizaba la ejecución de sus labores, sino que trastocaba la subjetividad de esta población, ya que como afirmó la Informante N.3 “el sentido de vida está muy dado por las personas que me rodean, no tanto por lo que la institución me ofrece, sino por las personas con las que me encuentro en el camino” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Por tanto, es evidente la importancia que tienen los procesos de capacitación orientados a concientizar en materia de discapacidad, los cuales favorecen el adecuado establecimiento de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la equidad e igualdad de oportunidades.

Ninguna de las personas entrevistadas refirió haber recibido o recibir actualmente seguimiento por parte de la institución, señalaron que para la ejecución de sus labores partieron de su conocimiento académico y empírico, o bien, de experiencias previas; en relación a los procesos de seguimiento y supervisión es evidente que la universidad no proporcionó los insumos necesarios, sino que fue la misma persona con discapacidad quien se creó las condiciones para ejecutar su trabajo.

Discapacidad

Para la concepción de la categoría discapacidad, tal y como fue explicado en el capítulo denominado: Marco teórico, existen tres modelos teóricos que evidencian el cambio socio-histórico en su comprensión, el modelo de la prescindencia y el rehabilitador muestran una realidad histórica permeada por la opresión, exclusión y discriminación hacia las personas con discapacidad.

En oposición a estos modelos y producto de múltiples luchas sociales surge el modelo social⁷, cuya principal reivindicación es el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos; además entiende que la discapacidad no es una condición propia de la persona, sino que es producto del medio social que genera barreras presentes en los diversos espacios donde esta población desarrolla su diario vivir.

Dado lo anterior, es necesario incorporar en el presente análisis el tema de la accesibilidad, la cual constituye un eje fundamental para la inclusión de las personas con discapacidad en la realidad social, la misma se comprende como

Principio que reconoce todas las áreas de la participación social que conforman el entorno, las cuales deben contar con facilidades para que cualquier persona, sin importar su condición, utilice los servicios y recursos necesarios para garantizar bienestar, seguridad, movilidad, comunicación, realización holística, y en general, vida independiente, permitiéndole desenvolverse libremente en el medio, cuyo objetivo sea propiciar la inserción de las personas en todos los ámbitos sociales y lograr un pleno ejercicio de sus derechos y deberes (Ramírez, 2014, p.37).

La accesibilidad es el medio por el cual la población con discapacidad se apropia de diversos espacios sociales (lugar de trabajo, de recreación y ocio, entre otros); en este sentido la accesibilidad no solo implica la adecuación de la

⁷Se usa el término modelo, puesto que así es abordado por Palacios (2008), sin embargo, se comprende que son aproximaciones teóricas para la comprensión de la discapacidad.

infraestructura física; sino que integra aspectos, tales como accesibilidad comunicacional, actitudinal y de información.

Tal como señala Ramírez (2014) la accesibilidad promueve un estilo de vida independiente, el cual constituye un paradigma que comparte la postura del modelo social, por esto considera fundamental el reconocimiento de la igualdad de oportunidades en el medio social y el adecuado cumplimiento de sus derechos humanos.

Derechos Humanos

En torno a la categoría derechos humanos existen dos concepciones, la primera sugiere que éstos son inherentes al ser humano y se encuentran en igualdad de condiciones para todas las personas, sin importar sus características individuales y contextuales, además son garantizados por diferentes instrumentos jurídicos, legales y políticos. Esta postura se sustenta en una lógica formal que invisibiliza los elementos históricos que permean el origen de los derechos humanos, limitándose únicamente a sus aspectos jurídicos.

Una segunda concepción es la que permite posicionarlos como resultado de múltiples luchas socio-históricas, emprendidas a lo largo del tiempo por diversos grupos que han sido víctimas de constantes violaciones a sus derechos, por tanto “el fundamento de derechos humanos aparece inmediatamente bajo la forma de tensión, de oposición, de conflicto y rasgamiento” (Gallardo, 2007, p.48); por lo anterior se considera que estos derechos no son una dádiva del Estado, sino que son la respuesta a exigencias de distintos grupos sociales.

Condiciones de accesibilidad en la Universidad de Costa Rica.

Parte del análisis de accesibilidad integra aspectos relacionados con las fortalezas y limitaciones en su espacio de trabajo a nivel de infraestructura, acceso a la información, equipamiento-herramientas de apoyo, comportamiento y actitudes; asimismo interesa conocer la percepción que tiene la población sujeta de estudio

con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica.

En primera instancia es necesario reconocer la existencia de marcos jurídicos nacionales e internacionales en materia de discapacidad que establecen la importancia del “desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal” (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p. 6). La Universidad de Costa Rica acorde con lo que estipula la Convención, ha realizado esfuerzos por mejorar la infraestructura física; lo cual se evidencia en las experiencias de las y los funcionarios con discapacidad quienes indican que a través del tiempo se han ido construyendo rampas, servicios sanitarios con diseño universal, ascensores, pasamanos, entre otros.

Sin embargo, algunas de las personas informantes mencionaron que persisten limitaciones y deficiencias con respecto a la estructura física en su espacio laboral inmediato, uno de los informantes afirmó que “los espacios de la universidad para los que trabajamos aquí no están ni medianamente adaptados para gente con discapacidad” (Informante N.8, comunicación personal, 8 de diciembre de 2016).

Entre las principales limitaciones de infraestructura mencionaron la falta de ascensores con adecuados dispositivos sonoros, el irrespeto a los espacios de parqueo para vehículos conducidos por personas con discapacidad, oficinas con espacios reducidos que limitan la movilidad, colocación errónea de las guías visuales en las aceras y espacios de convivencia poco accesibles, lo que dificulta la movilización de manera independiente.

Por otro lado, las personas entrevistadas reconocen la existencia de instancias, tales como el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI), el cual ha realizado esfuerzos en materia de acceso a la información para las personas con discapacidad, el cual cuenta con los siguientes servicios:

- o Digitalización y revisión de documentos para usuarios con discapacidad.

- o Grabación sonora de documentos.
- o Impresiones en Braille.
- o Préstamo de equipo computacional con software accesible.
- o Préstamo de otros equipos y ayudas técnicas.

Evidentemente el tema del acceso a la información tiene mayores avances, no obstante, existen limitaciones, así lo evidenció la Informante N.3 quien mencionó que la Oficina de Divulgación e Información (ODI) emite textos, o bien, comunicados oficiales poco accesibles, pues “utiliza todavía formatos muy rígidos de imagen, texto, fotografía, entonces es complicado” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Asimismo, la Informante N.2 (10 de agosto de 2016) señaló que actualmente tiene inconvenientes con el libre office, ya que este no es compatible con el software de lectura que normalmente utiliza para acceder a sus documentos. Lo anterior denota que la institución está respondiendo de manera parcial a lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), la cual en su artículo 4 señala la necesidad de

Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo (p. 7).

El acceso oportuno y efectivo a la información no solamente constituye un derecho de la población con discapacidad, sino que también es una herramienta para la participación de estas personas dentro de la realidad social, espacio donde desarrollan su vida cotidiana.

Sumado a la necesidad de mejoras a nivel de infraestructura y el acceso a la información, es pertinente comprender que “las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios

de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes” (Ley 7600, 1996, p.2).

Entre las herramientas o recursos de apoyo que requiere una persona con discapacidad, se encuentra la necesidad de contar con un facilitador o facilitadora como en el caso de la Informante N.4 (8 de agosto de 2016), quien comentó que recién ingresada a la institución no contaba con este recurso, lo que la llevó a gestionar en otras instancias (CASED) dicho apoyo.

Es fundamental que la universidad facilite este tipo de recurso, ya que la misma “tiene la finalidad de contribuir con el ejercicio del derecho a la autonomía personal de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás” (Ley 9379, 2016, p.10).

Como se observa en líneas anteriores, la asistencia personal humana es un derecho de las personas con discapacidad y un deber de la institución; su importancia radica en que permite la participación social, el desarrollo y el cumplimiento de derechos de esta población.

Con relación a los recursos o herramientas de apoyo que necesitan las y los funcionarios con discapacidad, es importante recordar que cada una de estas personas presenta necesidades particulares que deben ser atendidas por la institución; entre estas, la población sujeta de estudio mencionó la carencia de sillas ergonómicas, escritorios adecuados para colocar la computadora y equipos de cómputo accesibles en sus espacios de trabajo inmediato.

En general, la población entrevistada manifestó que la Universidad de Costa Rica “no ha invertido mucho a nivel de herramientas tecnológicas para el trabajo con nosotros, especialmente en población ciega y sorda” (Informante N.7, comunicación personal, 31 de agosto de 2016).

Si bien a nivel del acceso a la información el SIBDI ha hecho una labor importante en las bibliotecas de la institución, aún en los espacios inmediatos de trabajo -aulas, cubículos, oficinas, auditorios- faltan equipos de cómputo accesibles.

Asimismo, la población sujeta de estudio manifestó como principal limitante el comportamiento y las actitudes de las demás personas funcionarias, las cuales atribuyeron en gran medida a la falta de capacitación y concientización en materia de discapacidad; uno de los informantes indicó

A nivel general me parece que gestión humana no sabe nada de discapacidad, no sabe cómo incorporarlo en sus gestiones, no existe una política de empleo, somos invisibles, y creo que aún subsiste el paradigma asistencial, y a pesar de que existe una Comisión de discapacidad y que han hecho algunos esfuerzos dentro de la U, considero que falta mucho por hacer en el trabajo de inclusión (Informante N.7, comunicación personal, 31 de agosto de 2016).

Esta situación en múltiples ocasiones conduce a cuestionar a estas personas como profesionales, así lo evidencia la Informante N.4 que indicó que “yo al inicio tenía que demostrar, y todo el mundo estaba a la expectativa de qué hacía y no hacía” (Informante 4, comunicación personal, 8 de agosto de 2016).

Lo anterior constituye una manifestación de violencia, pues se subestima sus habilidades, potencialidades y destrezas, lo cual es asociado directa y erróneamente con su condición de discapacidad, este escenario refleja la falta de capacitación en todos los ámbitos del desarrollo institucional, dicha situación fue referida por la Informante N.6, quien mencionó “creo que hace falta mucha sensibilización en todo sentido, por ejemplo a nivel de salud ocupacional en la universidad” (Informante N.6, comunicación personal, 20 de enero de 2017).

Ante esta compleja realidad, uno de los informantes mencionó que en su labor como docente se ha dado a la tarea de realizar procesos de concientización mediante la incorporación de la temática de discapacidad e indicó “dentro de lo pedagógico yo implemento mucho el tema de discapacidad para ir sensibilizando, y

es algo que los estudiantes a lo largo de 4 o 5 años no lo han visto” (Informante N.9, comunicación personal, 12 de diciembre de 2016).

Por tanto, es evidente la importancia de incorporar el eje de la discapacidad en los diversos planes de estudio, proyectos, programas, oficinas y departamentos que conforman la institución; asimismo es fundamental que la Universidad de Costa Rica asuma la labor de concientización, considerando lo que estipula la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) sobre la necesidad de “promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos” (p.7).

Aunado a la limitada concientización en materia de discapacidad subyace una debilidad institucional de gran peso que es, el desconocimiento de la población funcionaria con discapacidad que labora para la Universidad y por tanto de sus necesidades; así lo detalla la Informante N.3, quien señaló que “hay un asunto de desconocimiento institucional de quiénes son las personas con discapacidad en la universidad” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

La situación que expone la informante anterior, reafirma la invisibilización en la que estratégicamente se ha ubicado a la población con discapacidad, al respecto es importante recordar que invisibilizar constituye una de las tácticas empleadas por los sectores hegemónicos, cuya finalidad es que grupos como el de las personas con discapacidad se mantengan al margen de los procesos decisorios; profundizando con esto las brechas de desigualdad social y en detrimento de los derechos humanos de esta población.

El reconocimiento de las personas con discapacidad que laboran para la institución, puede considerarse la base para comenzar a emprender acciones encaminadas a la mejora de su espacio de trabajo y por ende del adecuado reconocimiento de los derechos de esta población, tal como mencionó la Informante

N.3 “podemos tener un espacio de formación y de aprendizaje conjunto para tener conciencia sobre cómo convivir en el mundo” (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

La carencia de procesos de formación y capacitación, se traduce en una limitada información hacia la población con discapacidad, esto representa un mecanismo de segregación que a su vez entorpece la posibilidad de que estas personas se conglomeren y conquisten luchas en defensa y exigibilidad de sus derechos; favoreciendo con ello el status quo y por tanto salvaguardando los intereses de la clase dominante. Por tanto, es necesario reconocer que la información es una herramienta emancipadora que propende el empoderamiento y la transformación social.

En tal sentido se reconoce la pertinencia de generar medios de comunicación entre la institución y la población con discapacidad que labora en ella, con lo cual se podrían gestar en conjunto con estas personas procesos acordes a sus necesidades y particularidades de manera que este grupo no sea visualizados únicamente como meros receptores de servicios.

Posterior al análisis de los elementos que conforman la accesibilidad, es necesario indagar sobre las fortalezas y limitaciones respecto a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, la mayoría de las y los informantes concuerdan con que estos procesos no existen, incluso afirmaron

No hay un proceso de inclusión laboral, no hay a pesar de existir una normativa o una legislación, verdad, tanto con la 7600 como con la 8862, no hay un protocolo institucional para que eso se dé, no hay ningún tipo de acompañamiento y no se están garantizando ni el acceso ni la participación, porque son dos cosas diferentes, una cosa

es el acceso y otra cosa es la participación, y no se está garantizando ni siquiera el acceso (Informante N.3, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Es evidente que la universidad tiene serias deficiencias en relación a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, pues no cuenta con mecanismos o estrategias formalmente definidas para el acceso de esta población; lo anterior a pesar de contar con legislación nacional e internacional que respalda el derecho al empleo de estos sujetos, específicamente en la Ley 9303, que establece como función del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) el

Promover y velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento (Ley 9303, 2015, p.3).

Como se observa, el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad es una tarea que requiere el accionar articulado de diversas instituciones públicas y privadas, por tanto, no de acciones aisladas.

Incluso una de las informantes asoció el tema de la inclusión laboral con la existencia de contactos dentro de la institución, al respecto indicó “la inclusión se puede dar, pero no sé qué tantos estudiantes están tratando de ingresar en esas condiciones, la limitante principal es que las contrataciones se hacen por amistad” (Informante N.6, comunicación personal, 20 de enero de 2017).

Uno de los puntos álgidos en la incorporación de personal con discapacidad en el caso específico de la Universidad de Costa Rica, es que esta institución se

puede visualizar desde dos perspectivas, la primera que comprende a la universidad como instancia de formación profesional y la segunda como ente empleador; de allí la importancia de considerar que esta institución

Prepara a los profesionales para que salgan al sector laboral y cómo no contemplar que la universidad también es un área de este sector y demanda profesional, porque esa es una necesidad que se está presentando o se ha presentado, pero la universidad lo ha ignorado; entonces la inclusión también es una oportunidad que se nos da a nosotros que somos personas con discapacidad, capaces de transmitir y construir conocimiento con los estudiantes y también para uno como cualquier persona tener derecho al empleo y a una remuneración por el trabajo realizado (Informante N.2, comunicación personal, 10 de agosto de 2016).

En tal sentido, es importante comprender que las limitaciones presentes en todos los ámbitos de la accesibilidad, requieren de voluntad política y compromiso institucional con esta población, así lo indicó el Informante N.9

No son condiciones que necesiten mucho dinero, sino condiciones de tener una apertura para ser accesibles, uno no quiere ser una carga, uno lo que quiere es más bien que lo dejen ingresar, ser igual que los demás, que por lo menos le den la oportunidad (Informante N.9, comunicación personal, 12 de diciembre de 2016).

En cuanto a la accesibilidad, es evidente que la Universidad de Costa Rica ha ido avanzando de manera paulatina, sin embargo es un proceso inacabado

transversado por el conflicto, en donde el interés que predomina es el de unos pocos que ostentan el poder, por tanto quienes comandan los procesos de toma de decisión, bajo esta situación las necesidades de las personas con discapacidad no constituyen una prioridad, pues se visualiza como una carga económica, que no aporta a la producción del capital.

Ante esta compleja realidad, permeada por la desigualdad, exclusión y violencia social, es fundamental que las personas con discapacidad se consoliden como un grupo, que dentro de la lucha social emerjan como un movimiento sólido encaminado al logro de sus intereses, direccionados a la consecución de una vida independiente.

Por último, para el alcance de una mayor accesibilidad en la Universidad de Costa Rica, es pertinente en primera instancia el reconocimiento del personal funcionario con discapacidad, lo cual implica reconocerlos como sujetos de derecho, para posteriormente generar un trabajo en conjunto dirigido a mejorar las condiciones de trabajo de esta población; dicha tarea requiere la identificación de la existencia de manifestaciones de violencia hacia estas personas, las cuales se retoman a continuación.

Expresiones de violencia -exclusión, maltrato, discriminación-

Una de las expresiones de violencia que mencionaron haber experimentado la población informante, es la constante exposición de su condición de discapacidad debido a la actitud incrédula de las personas con las que se relacionan, para esto se rescatan algunos de los relatos, en el caso de la Informante N.4 refirió que en múltiples ocasiones ha escuchado las siguientes frases “pero oiga, ¿ella es ciega de verdad?”, “hey y usted ¿por qué usa bastón?” (Informante N.4, comunicación personal, 19 de julio de 2016).

Asimismo, otro de los entrevistados en una situación similar mencionó

Cuando usted llega y dice que necesita un campo de atención preferencial para persona con discapacidad, lo primero que preguntan es ¿por qué? Y todo porque desde el punto de vista de ellos la discapacidad solo es una silla de ruedas, pero bueno eso es en todo lado (Informante N.9, comunicación personal, 12 de diciembre de 2016).

Aunado a lo anterior, la Informante N.10 también agregó haber experimentado violencia verbal, ya que según indica “una de mis compañeras en una ocasión me llamó inepta” (Informante N.10, comunicación personal, 30 de enero de 2017).

En ambas situaciones, se evidencia la constante revictimización a la que son sometidas las personas con discapacidad en su diario vivir, producto de una serie de prejuicios y estereotipos que llevan a reproducir y agudizar la violencia en todas sus manifestaciones hacia esta población.

Por último, el Informante N.7 señalaba como acto de violencia, la asignación de aquellas tareas que las demás personas no desean asumir y se recargaban en su persona por su condición de discapacidad e indicó

Entonces, por ejemplo, una vez había que dar un curso gratis y entonces me dijeron que lo tenía que dar yo, y yo dije ¡qué raro!, yo soy el único profesor con discapacidad y soy el que tiene que dar el curso gratis, ¿por qué no lo dan ustedes? (Informante N.7, comunicación personal, 31 de agosto de 2016).

Detrás de una vivencia como la que relata el informante N.7, subyace una lógica capitalista que desvaloriza la fuerza de trabajo, pues las personas en la

urgencia por suplir sus necesidades básicas se ven obligadas a acceder a empleos en condiciones perversas, las cuales vienen a socavar y ampliar las brechas de desigualdad.

A partir de lo anterior, es evidente que esta población para hacer valer sus derechos debe someterse a la evaluación constante de las demás personas, lo que implica procesos de revictimización, que constituyen actos de discriminación; los cuales desde la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad se entienden como

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 (Organización de los Estados Americanos, 2012, p.128).

Como se observa, las situaciones que vivencia esta población son claras manifestaciones de violencia que limitan el goce de sus derechos humanos en igualdad de oportunidades, por ello la importancia de emprender luchas sociales que pongan en el escenario del conflicto las necesidades y demandas de este grupo y con ello generar mecanismos para la protección y respeto, en tanto sujetos de derecho, lo anterior considerando que

Todas las formas de discriminación y opresión son igualmente infames. La discriminación es algo que sentimos los seres humanos, se vive en el cuerpo, se experimenta con emociones de tristeza,

ansiedad y furia. Lo puede vivir de igual intensidad un hombre en relación a una mujer, una niña en relación a una adulta; las diferencias entre unos/as y otros/as no son fundamentales, lo son las características personales de cada ser humano y sus historias de vida, que se ven afectadas negativamente por estas actitudes (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2007, p. 38).

Tras el análisis de las manifestaciones de violencia en la Universidad de Costa Rica se identifican dos tipos, una de carácter simbólico, la cual se expresa de manera sutil, incluso puede pasar desapercibida, dado que en múltiples ocasiones es naturalizada; y otro tipo de violencia directa que se muestra de manera explícita, que se refleja en actos que tienden a ofender y degradar a la persona que la sufre.

Para finalizar, es pertinente que la institución en correspondencia con lo establecido en el eje político de Gestión Universitaria, propicie un “ambiente académico y laboral, libre de toda forma de violencia y de discriminación, así como mecanismos de acción afirmativa, para superar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto de la población estudiantil como del talento humano docente y administrativo” (PAO, 2016, p.12).

Es importante que la Universidad de Costa Rica tome medidas para eliminar toda forma de discriminación, paralelo a ello debe trabajar para propiciar un entorno, en donde se promueva la autonomía de las personas con discapacidad y se favorezcan los procesos de vida independiente de esta población con la finalidad de promover la integración en condiciones de igualdad.

Para finalizar, se debe tener presente que en el estudio de la violencia experimentada por la población con discapacidad y para una adecuada comprensión de la misma; es necesario reconocer la existencia de una violencia estructural que en la realidad concreta se traduce en exclusión, discriminación,

subordinación, desempleo y la inadecuada satisfacción de necesidades básicas; dicha violencia trastoca al ser social en todas sus dimensiones e impacta negativamente en el desarrollo, producción y reproducción de las condiciones de vida.

Vida independiente -satisfacción, realización personal y proyecto de vida-

En el análisis del acceso al empleo de la población con discapacidad como mecanismo de inclusión social, es necesario comprender el impacto de contar con un trabajo en sus procesos de autonomía y vida independiente, que se asocia directamente al proyecto de vida.

La mayoría de las y los entrevistados indicaron que el estar insertos en el mercado laboral, les ha permitido acceder a una vida independiente, esto vinculado a sentimientos de satisfacción personal y profesional, tal como se visualiza en los siguientes relatos

Cuadro 15: Relatos de funcionarios y funcionarias con discapacidad en relación con la satisfacción personal y necesidades básicas.

Relato	Funcionario(a) con discapacidad
“Gracias al trabajo puedo pagar mis terapias, tener mi silla de ruedas, la casa, el carro, tener mis espacios de recreación”.	Informante N.1 (comunicación personal, 19 de julio de 2016)
“Entonces para mí es mejorar mi calidad de vida y no solamente la mía, sino la de mi familia, de mi hogar”.	Informante N.2 (comunicación personal, 10 de agosto de 2016)
“Yo soy hoy por hoy una persona independiente, vivo sola, tengo mi casa y eso me hace sentir mucho más ser humano”.	Informante N.3 (comunicación personal, 19 de julio de 2016)

<p>“Me ha permitido independencia, económica, emocional, el desarrollo de habilidades de comunicación, a usted el trabajo la forja como persona, es un mundo de relaciones interpersonales, relaciones sociales, incluso usted adquiere recursos emocionales”.</p>	<p>Informante N.4 (comunicación personal, 8 de agosto de 2016)</p>
<p>“Es fundamental, si uno no tiene un trabajo no se realiza como ser humano, somos seres holísticos, y esa parte es holística, es fundamental sentirse útil, y que uno está haciendo algo por uno mismo y por la sociedad”.</p>	<p>Informante N.7 (comunicación personal, 31 de agosto de 2016)</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por la población sujeta de estudio.

A partir de lo anterior, se torna evidente que el acceso a un trabajo es realmente significativo en las personas con discapacidad, ya que este es uno de los medios fundamentales que permite la satisfacción de necesidades básicas humanas y el logro de una vida independiente, lo que a su vez implica mayores cuotas de participación e inclusión social.

Asimismo, el trabajo incide, en tanto categoría de análisis, en el adecuado desarrollo de los demás ámbitos de la vida social; en los relatos se vislumbra como tiene un gran impacto en las condiciones materiales de vida y a nivel personal, lo que conduce a la satisfacción de sus necesidades básicas, que coadyuvan al mejoramiento de la calidad de vida.

No obstante, el acceso al empleo debe darse en igualdad de oportunidades en concordancia con la promoción de una mayor equidad, para esto

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; (...) Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p.22).

Por tanto, se reconoce el deber del Estado y sus instituciones de generar mecanismos tendientes a mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad y favorecer la participación, desarrollo e inclusión de esta población.

Lo anterior considerando, que el acceso a un trabajo en condiciones óptimas permite no solo independencia económica, sino que incide en la subjetividad de la persona, pues aporta seguridad y tranquilidad; condición que se ve afectada cuando la persona está de manera interina, ya que esto genera inestabilidad, importante identificar que el interinato es parte de las políticas de flexibilización laboral propias del modelo neoliberal que van en detrimento de los sectores históricamente oprimidos.

7.3 Alcances y desafíos en materia de contratación laboral en personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica.

El siguiente apartado permite determinar los principales alcances y desafíos que presenta la Universidad de Costa Rica, en el acceso al trabajo y cumplimiento de derechos de la población en condición de discapacidad contratada por dicha institución, lo cual permite que la universidad emprenda nuevas estrategias orientadas a promover una mayor equidad e inclusión social.

En primera instancia se abordan los alcances institucionales, que representan los esfuerzos realizados en materia de discapacidad y contratación

laboral; seguidamente se colocan los desafíos que debe enfrentar la institución, para propiciar un ambiente accesible y libre de todo tipo de violencia.

La Universidad de Costa Rica a través del tiempo se ha interesado por incorporar la temática de discapacidad en sus distintas áreas de gestión, asimismo en los principios orientadores que guían su accionar se refleja la concordancia con la igualdad de oportunidades, así como el respeto de los distintos grupos poblacionales, lo cual coadyuva al respeto de los derechos humanos.

Entre los principales alcances en materia de discapacidad, se rescata las políticas establecidas para el período 2010-2015, las cuales estaban direccionadas a promover un modelo de admisión equitativo, así como acciones afirmativas encaminadas a reducir la desigualdad y exclusión social de toda la comunidad universitaria y generar una mayor accesibilidad en sus servicios.

Las políticas anteriores (PAO, 2010-2015) se concretizan en proyectos específicos en discapacidad, tales como:

- Inclusión de las personas con discapacidad intelectual a la Educación Superior (PROIN).
- Tendiendo puentes: oportunidades y estrategias de accesibilidad para la eliminación de barreras hacia la discapacidad en el ámbito intra y extra universitario. Escuela de Orientación y Educación Especial.
- Hacia la Diversidad, la perspectiva de la Discapacidad en la Formación Profesional de la Universidad de Costa Rica. Escuela de Trabajo Social.
- Apoyo a las personas con discapacidad intelectual. Escuela de Formación Docente
- Promoción de la calidad de vida de la persona con discapacidad, enfermedad crónica y su familia a nivel institucional y comunitario. Escuela de Enfermería.
- Arte y Discapacidad. Escuela de Artes Musicales.

- La formulación de políticas de producción social de la salud enfocadas en personas con discapacidad, a partir de la Política Nacional de Discapacidad 2010- 2021(PONADIS). Escuela de Salud Pública
- El discurso sobre la discapacidad en Costa Rica: el discurso sobre la discapacidad en ámbitos cotidianos, educativos y políticos. Instituto de Investigaciones Lingüísticas
- Compartiendo el mundo del silencio. Las personas con discapacidad auditiva se comunican con la comunidad oyente. Escuela de Comunicación Colectiva.

Es evidente que la Universidad de Costa Rica destina recursos humanos y económicos para desarrollar y ejecutar proyectos, que permiten abordar la discapacidad desde múltiples perspectivas, lo cual es fundamental para ir posicionando la importancia de comprenderla de manera integral.

Aunado a lo anterior, la institución cuenta con otras instancias que también se encargan de trabajar en torno a la discapacidad, entre ellas sobresale la labor de la Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR), la Maestría (académica y profesional) en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad, el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED), el Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS) y el Programa Regional de Recursos para la Sordera (PROGRESO); los mismos desempeñan un papel importante para ir avanzando en el reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad.

En la Universidad de Costa Rica existe un interés por la incorporación de personas estudiantes con discapacidad, por esto se promueven “las condiciones que permitan a las personas con discapacidad participar en igualdad de oportunidades en el proceso de admisión” (Reglamento del Proceso de Admisión mediante Prueba de Aptitud Académica, 2003, p.1), asimismo en respuesta al Reglamento del Régimen Académico Estudiantil, se realizan adecuaciones que promuevan la permanencia del estudiantado con discapacidad en la universidad, lo que implica coordinaciones con otras instancias tales como el CASED y el SIBDI.

Lo anterior refleja el cumplimiento del derecho a la educación, el cual se encuentra estipulado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, en donde se 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” (Ley 7600, 1996, p.3), por tanto la Universidad de Costa Rica en concordancia con la Ley 7600, se ha preocupado por garantizar el acceso y la permanencia en el ámbito educativo.

Parte de los alcances logrados por la Universidad de Costa Rica en el área de discapacidad con relación al cumplimiento de derechos, se asocia el tema de la accesibilidad en los diversos ámbitos del desarrollo humano, tal como lo plantea la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán 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 (p.10).

A partir de lo anterior se reconoce la labor que ha emprendido la institución para promover espacios accesibles, en relación a la infraestructura física es evidente la construcción de rampas, colocación de guías visuales, instalación de

ascensores, pasamanos, servicios sanitarios con diseño universal y en general la regulación de las nuevas edificaciones según lo establecido por la ley.

Asimismo, en cuanto al transporte, la universidad posee espacios de parqueo para vehículos conducidos por personas con discapacidad, además cuenta con servicio de buses accesibles, que les permite transitar en el campus universitario de manera independiente.

Con respecto al acceso a la información y comunicación, es pertinente retomar la labor del SIBDI, que cuenta con sistemas informáticos con software accesible, así como servicio de impresiones braille, grabación sonora de documentos y otros equipos y ayudas técnicas.

Con relación a lo anterior, también sobresale el quehacer de Programa Regional de Servicios para la Sordera (PROGRESO), que imparte al público en general cursos de Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO), que representa un avance para facilitar procesos de comunicación con las personas con discapacidad auditiva.

Parte fundamental del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, se relaciona con procesos de capacitación destinados a concientizar en esta área; en este caso, el ente encargado de dicha labor en la Universidad de Costa Rica es la Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR) que se encarga de realizar coordinaciones interinstitucionales, para educar sobre el respeto de los derechos de esta población dentro de la institución.

Además, en esta línea de capacitación se ubica la Escuela de Trabajo Social, la cual brinda un curso denominado "Hacia la Diversidad, la perspectiva de la Discapacidad" dirigido al público en general.

Por último, el alcance con respecto a la discapacidad y empleabilidad se presenta en el año 2016, específicamente en la Política de Talento Humano Universitario, en donde se establece la contratación progresiva de personal con discapacidad hasta alcanzar al menos el 5%.

Lo anterior representa un esfuerzo trascendental por recuperar disposiciones de la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el sector público, esto aumenta las cuotas de participación de estas personas, por ende, permite el cumplimiento del derecho al trabajo, que debe contribuir al mejoramiento de las condiciones materiales de vida.

Por tanto, es evidente que se cuenta con un ambiente político propicio que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, para ello se estableció una Comisión encargada de diseñar una propuesta denominada “Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Universidad de Costa Rica”; que tiene como finalidad la operativización de esta política, la misma sienta las bases para que en el futuro exista una labor más intensa y de mayor alcance en relación a la incorporación laboral de esta población.

Es evidente que la Universidad de Costa Rica muestra avances, no obstante, prevalecen vacíos que representan desafíos para la mejora del funcionamiento de la institución, mismos que se retoman a continuación.

La Universidad de Costa Rica a través de la CID-UCR, ha emprendido acciones tendientes a la concientización en materia de discapacidad, no obstante esta labor ha sido limitada; esto se evidencia en las experiencias de las personas funcionarias con discapacidad, quienes en reiteradas ocasiones hacen alusión a que “la capacitación es vital en el área administrativa y docente, la gente administrativa tuvo un pequeño curso hace como un año, pero eso no da, es necesaria más capacitación” (Informante N.4, comunicación personal, 8 de agosto de 2016).

El desafío radica en aumentar los procesos de capacitación orientados a la concientización en discapacidad, de esta manera se estaría respondiendo a lo estipulado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), donde se establece que se debe

Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad. (...) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad (...) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad. (...) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral (p.9).

Estos procesos de concientización deben ir dirigidos a toda la comunidad universitaria, lo cual vendría a disminuir las barreras, para que esta población pueda participar en igualdad de condiciones con las demás personas: asimismo permitiría el reconocimiento de este grupo, en tanto, sujetos de derechos.

También es necesario que las políticas institucionales sean debidamente difundidas, y en el caso de aquellas relacionadas con discapacidad, es pertinente promover una mayor participación de estas personas, ya que según la población sujeta del presente estudio, menciona no conocer acerca de los procesos de elaboración de políticas inclusivas; al respecto mencionan que “conozco poco acerca de políticas inclusivas, de hecho no invitan a las personas con discapacidad para conocer sus necesidades” (Informante N.8, comunicación personal, 8 de diciembre de 2016).

Lo anterior resulta fundamental ya que, que para que una política, programa o proyecto sea verdaderamente efectivo, requiere de la participación activa y actuante de la población dado que son estas personas quienes conocen de primera mano sus necesidades y no deben concebirse como meros receptores. Esto “considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y

programas, incluidos los que les afectan directamente” (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p.2).

Aunado a esto, existe un desafío en cuanto a la comunicación ya que se deben generar procesos para dar a conocer las instancias institucionales que trabajan en torno a la discapacidad, tales como la CID-UCR, CASED y PRODIS, para que representen espacios de verdadera defensa y promoción de los derechos de esta población.

La poca incorporación de las personas con discapacidad en los procesos de elaboración de políticas, revela rezagos del Modelo Rehabilitador (Palacios, 2008), en donde estas personas eran meras receptoras de acciones tomadas por sujetos considerados “expertos”, con lo cual se convertían en objetos de intervención; ante esto es necesario recuperar la voz de las personas con discapacidad, pues son quienes conocen realmente sus necesidades.

Dado lo anterior, si bien la institución ha realizado mejoras en la infraestructura física, esto se ha hecho desde la postura de expertos, por ende, varios de los ajustes estructurales no retoman las particularidades de la población con discapacidad, por ello algunos de estos no han sido funcionales. Lo anterior es mencionado por la población funcionaria con discapacidad que señala “a mí lo que me da es la sensación de que están trabajando para adecuar la universidad al mínimo necesario que establece la ley 7600 y punto” (Informante N.8, comunicación personal, 8 de diciembre del 2016).

Ejemplo de la situación anterior, es la colocación de ascensores sin dispositivos sonoros, así como la instalación errónea de guías visuales e incluso construcción de nuevas edificaciones; las cuales no cumplen en su totalidad con lo requerido por la ley 7600, entonces se habla de “una accesibilidad a medias” (Informante N.5, comunicación personal, 9 de diciembre de 2016).

Para continuar con el análisis de desafíos institucionales se encuentra la colocación parcial del eje discapacidad, el cual predomina en las ciencias sociales

y de la salud, sin embargo aparece con menor fuerza en las denominadas ciencias naturales e ingenierías; ante esto, el reto consiste en posicionar este eje de manera transversal en los diversos planes de estudio, proyectos, programas, oficinas y departamentos que conforman la institución, para así promover espacios respetuosos de los derechos de la población con discapacidad.

Otro de los desafíos que se perciben es la carencia de un registro oficial de la población con discapacidad que labora para la institución, lo cual se considera un vacío institucional, que no permite el conocimiento real de las condiciones laborales de las y los funcionarios con discapacidad; por ello se desconocen sus necesidades particulares, lo que ocasiona que no se les proporcione los instrumentos necesarios para la ejecución de sus funciones, así lo evidencia el Informante N.7 al afirmar

No hay ninguna inducción en donde nos pregunten bueno, usted tiene una discapacidad, ¿cuáles son sus necesidades?, no hay ningún servicio de apoyo, es más, yo creo que ni la universidad sabe que uno tiene una discapacidad, no saben, ni nos han preguntado, es como si fuéramos cualquier otra persona (comunicación personal, 31 de agosto de 2016).

Si la Universidad de Costa Rica contara con un registro en el cual se detalle el perfil de las personas funcionarias con discapacidad, esto coadyuvaría a la puesta en marcha de propuestas conjuntas que permitan el mejoramiento de las condiciones laborales.

La falta de conocimiento de quiénes son las personas funcionarias con discapacidad, limita la posibilidad de dar un adecuado seguimiento por parte de la institución a las condiciones en que se encuentra laborando este grupo, razón por la que la población entrevistada reafirma que para la ejecución de sus labores la

universidad no les proporcionó los insumos necesarios, sino que fueron ellos mismos quienes se crearon las condiciones para ejecutar su trabajo.

Producto de este desconocimiento de la población con discapacidad contratada por la Universidad de Costa Rica, se ignoran cuáles son las manifestaciones de violencia que han experimentado en su espacio laboral, tales como la revictimización, violencia verbal, subestimación de sus capacidades, para ello tal como señala la Política Nacional de Discapacidad 2011-2020 (2011) es necesario que

Los entes formadores de recursos humanos y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerán redes de información y cooperación con las empresas y las entidades públicas, por medio del Sistema Nacional de Intermediación Laboral, con el fin de informarles asertivamente sobre la discapacidad y contribuir a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para las personas, así como a la supresión de estereotipos negativos respecto a la capacidad laboral de esta población y eliminación de prácticas laborales discriminatorias que les afecten (p.28).

Es de vital importancia trabajar en la prevención de la violencia contra esta población, ya que la misma incide no solo en su desempeño laboral, sino que impacta en el aspecto emocional de las personas que lo experimentan.

Por último, es importante señalar que, si bien existe una política de discapacidad e inclusión laboral, y los entes encargados de la contratación tienen ciertos conocimientos en discapacidad, que se encuentran en concordancia con una postura de inclusión social y de respeto de derechos humanos; aún la institución carece de un posicionamiento oficial en torno a la discapacidad, por ende, es

necesario un criterio debidamente sustentado que rijan el accionar de toda la institución en esta área.

Lo anterior denota que pese a los esfuerzos institucionales, aún no se tiene un proceso de contratación laboral de personas con discapacidad formalmente establecido, ante esto es necesario unificar esfuerzos que permitan consolidar una política de contratación integral, lo cual es retomado por el Informante N.7 quien indica “yo diría que debería existir una política de igualdad que incluya todos los procesos desde la contratación, la recepción, la capacitación para las personas con discapacidad e inclusive una política de jubilación y posibilidades de acciones afirmativas” (Informante N.7, comunicación personal, 7 de agosto de 2016).

Capítulo VIII: Conclusiones y recomendaciones

A partir de lo estudiado se comprende que las personas con discapacidad, a lo largo de la historia han experimentado múltiples manifestaciones de exclusión, que ha conllevado a una constante violación de sus derechos humanos, entre los cuales se encuentra el acceso al trabajo.

La violación e irrespeto al cumplimiento de los derechos humanos de la población con discapacidad, tiene como consecuencia no sólo pobreza como efecto inmediato, sino que impide procesos de independencia, autonomía y participación social. Situación de la cual no escapa la sociedad costarricense, así lo revelan los Informes del Estado de la Nación y la Encuesta Nacional de Hogares, que indican cifras alarmantes sobre el desempleo en esta población.

El desempleo en las personas con discapacidad, se caracteriza por tener un impacto prolongado y mayor en comparación con aquellas personas que no tienen discapacidad, asimismo esta población tiene mayores dificultades; tanto para la incorporación, así como para la permanencia y ascenso dentro del mercado laboral.

A continuación, se presentan las conclusiones según los objetivos específicos que guiaron el proceso investigativo.

Objetivo N.1: Reconstruir el contexto nacional e institucional desde el marco político y jurídico existente en materia de discapacidad.

Para la reconstrucción del contexto internacional, nacional e institucional se realizó una revisión documental y se evidenció que existe un amplio marco jurídico-político que respalda los derechos y libertades de las personas con discapacidad.

A nivel internacional sobresalen la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ambas representan instrumentos trascendentales para la protección e integridad de la población con discapacidad y el pleno disfrute de sus

derechos; su importancia radica en que guían el accionar de los estados partes en temas relacionados a la discapacidad, asimismo sus disposiciones son de carácter vinculante.

Pese a que existen a nivel internacional, convenciones que resguardan los derechos humanos de las personas con discapacidad, específicamente su derecho al trabajo; en la realidad subsiste un sistema desigual integrado por una clase dominante, que posee y controla los medios de producción, estableciendo una organización de la sociedad basada en relaciones desiguales de poder. Por su parte, la clase trabajadora, únicamente cuenta con su fuerza de trabajo, la cual debe poner a disposición e intereses de este grupo, para así obtener un salario que le permita subsistir.

Sumado a lo anterior, en múltiples ocasiones esta población se ve sometida a condiciones laborales, permeadas por la explotación, flexibilización y precarización; de dicha situación no escapan las personas con discapacidad, quienes además presentan dificultades no solo para ingresar al mercado laboral, sino también para permanecer en este en condiciones idóneas.

A nivel nacional Costa Rica cuenta actualmente con una serie de leyes, planes, políticas, reglamentos y decretos, que constituyen un acervo jurídico-legal que resguarda los derechos de esta población; asimismo incorporan la importancia de la accesibilidad, el paradigma de vida independiente y el derecho al empleo.

Sin embargo, a pesar de la existencia de legislación específica en materia de discapacidad, aún las personas con discapacidad en su vida cotidiana experimentan múltiples situaciones de violencia, discriminación y exclusión que impacta de manera significativa en las condiciones materiales de vida.

Además, las personas con discapacidad ven agravada su condición a raíz de otras situaciones sociales, tales como la pobreza, la escasa participación social, el poco acceso a la educación y a servicios de salud; mismas que se encuentran asociadas a su limitado acceso a un trabajo, lo cual se traduce una doble exclusión,

pues poseen una condición de discapacidad aunado a otras vulnerabilidades sociales.

Por lo anterior, es necesario comprender que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, implica hacer rupturas con respecto a los roles de trabajo que han sido deliberadamente adjudicados a esta población, además rechazar cualquier forma de empleo que implique la segregación de estas personas; así como hechos u omisiones en los procesos de selección y contratación, o bien cualquier tipo de subordinación que impida un adecuado desarrollo laboral.

Es evidente que Costa Rica dispone de instituciones públicas encargadas de implementar y hacer cumplir el marco jurídico existente, entre las que destacan el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad, las mismas representan un espacio del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y un medio de denuncia para situaciones irregulares.

Es pertinente que las instituciones que están trabajando a favor de la empleabilidad de las personas con discapacidad (CONAPDIS-MTSS), adopten una postura litigante frente a otras instituciones; para ello es necesario que ejecuten acciones de mayor impacto en discapacidad, de manera que se posicione este tema como un elemento prioritario en las agendas institucionales.

Por su parte la Universidad de Costa Rica (institución sujeta de la presente investigación) posee un sólido marco normativo, el cual rige el quehacer institucional; el mismo se encuentra conformado por políticas institucionales, que contienen parte de los programas y servicios que brinda; en las políticas anteriores al año 2016 se encontraron de manera acertada programas destinados a la incorporación de personas con discapacidad, mayoritariamente en el ámbito estudiantil.

En el año 2016, seis años posteriores a la promulgación de la Ley 8862, se creó una política específica de talento humano universitario, para promover el

alcance progresivo del 5% de contratación de personas con discapacidad, que se establece en la Ley 8862; la misma constituye un compromiso institucional con la población funcionaria y docente en condición de discapacidad, ya que promueve igualdad de oportunidades a estas personas en los diversos procesos de contratación laboral, y garantiza las condiciones de accesibilidad necesarias para el adecuado desarrollo de las tareas que le son encomendadas.

Esta política permite concebir a la Universidad de Costa Rica no solamente como un espacio de formación profesional o académica, sino también como ente empleador, en ocasiones se establece una relación directa, ya que muchos estudiantes que culminan sus estudios en dicha institución pasan a formar parte de la clase trabajadora de esta.

Pese a que la Universidad de Costa Rica incorpora la Ley 8862 dentro de sus políticas institucionales, la entrevista con informantes claves, revela que la incorporación de personal con discapacidad se hará de manera progresiva; esto se convierte en una justificación que resguarda a la institución, en cuanto al incumplimiento de la cuota del 5%.

Es evidente que, a pesar de los esfuerzos institucionales, la Universidad de Costa Rica como ente empleador, aún presenta serias limitaciones respecto a la inclusión laboral de población con discapacidad, es preciso que a corto plazo realice acciones concretas que permitan la inserción laboral de estas personas.

Se concluye, que, para lograr una verdadera inclusión de las personas con discapacidad, no basta con la creación de legislación internacional, nacional e institucional; sino que es necesario que exista una transformación socio-cultural, que permita reconocer a las personas con discapacidad como sujetas de derechos con capacidades, habilidades, potencialidades y destrezas y el compromiso evidenciado en programas formales dirigidos al abordaje integral de esta población, en lo que corresponda, tal como lo establece la legislación actual en materia de discapacidad.

Objetivo N.2: Indagar sobre el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, como medio para la promoción de la equidad e inclusión social.

Las acciones de mayor trascendencia en materia de discapacidad y empleabilidad, son realizadas por la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica, la cual conformó una comisión que actualmente se encuentra trabajando en una propuesta denominada "Incorporación Laboral de las Personas con Discapacidad en la UCR", que viene a responder a la política específica de contratación laboral de población con discapacidad.

Asimismo, esta Oficina ha gestionado de manera oportuna casos de personas con discapacidad, que requieren adecuaciones o reajustes al espacio de trabajo e incluso a sus funciones; sin embargo, son situaciones aisladas que han requerido atención inmediata por parte de esta instancia. Pese a esto, la Oficina carece de un registro oficial que haga constar quiénes son las personas con discapacidad que laboran para la Universidad de Costa Rica.

A nivel docente, la Vicerrectoría de Docencia ha tenido menor injerencia en los procesos de contratación de personas docentes con discapacidad, ya que esto es competencia de las direcciones de las diferentes unidades académicas; su labor ha estado direccionada a colocar como eje transversal en los planes de estudio, el tema de la discapacidad.

En general, el acceso al empleo de las personas con discapacidad se ve mediado por múltiples situaciones de vulnerabilidad social, que limitan el pleno derecho al trabajo, en tanto medio que permite los procesos de independencia y autonomía en esta población.

En el caso específico de la Universidad de Costa Rica, el acceso al empleo se ve trastocado por una importante limitación, el cual es la inexistencia de procedimientos y protocolos formales debidamente establecido para el reclutamiento, selección, inducción, desarrollo laboral de la población con

discapacidad; quienes, si bien pueden concursar, lo hacen sin equidad e igualdad de condiciones.

Tras el análisis se corrobora que parte importante de la población participante se encuentra en condición interina, situación que representa inestabilidad y genera sentimientos de angustia, estrés e incertidumbre; asimismo la mayoría del personal docente entrevistado se encuentra fuera del Régimen académico, siendo este el único medio para ascender y subir en la escala salarial.

Se comprueba, que a pesar de los esfuerzos institucionales por generar procesos de capacitación tendientes a la concientización en discapacidad; según refiere la población entrevistada, aún prevalecen en la dinámica de la comunidad universitaria comportamientos y actitudes que reproducen estereotipos, mitos y prejuicios hacia las personas con discapacidad, entre los que se encuentran:

- Creencia de que las personas funcionarias con discapacidad no cuentan con las habilidades, potencialidades y destrezas necesarias para desempeñar un trabajo, por lo que se asume que tienen un bajo rendimiento. Dicha creencia subyace en el constante cuestionamiento de su capacidad profesional, lo cual es asociado directa y erróneamente a su condición de discapacidad.
- El mito de que la incorporación de personal en condición de discapacidad siempre representa una gran inversión económica para los entes empleadores, cuando los reajustes deben responder a la diversidad de la discapacidad, por lo cual no siempre implica mayores inversiones.
- Asociación directa de la discapacidad con alguna limitación física visible, que conduce a que las personas con discapacidad tengan que estar exponiendo constantemente su condición; debido a la actitud incrédula de las personas con las que se relacionan, lo que implica procesos de revictimización, que constituyen actos de discriminación.

La Universidad de Costa Rica ha hecho mejoras importantes a nivel de infraestructura física para promover espacios accesibles, no obstante, el

desconocimiento de quiénes son las personas con discapacidad que laboran en la institución, conduce a que persistan deficiencias para la adecuada promoción de la equidad e inclusión social.

El Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) realiza una labor importante, para proveer información accesible, así como equipo de apoyo y ayudas técnicas para las personas con discapacidad; en respuesta al derecho de información y comunicación que ostenta esta población.

A nivel de accesibilidad, es evidente que la Universidad de Costa Rica ha ido avanzando de manera paulatina, el mismo es un proceso inacabado que requiere del reconocimiento del personal funcionario con discapacidad y de sus necesidades particulares.

En la Universidad de Costa Rica se reconocen dos tipos de violencia hacia las personas con discapacidad, violencia simbólica y directa, ambas resultan igualmente perjudiciales en el desarrollo personal y profesional de esta población.

Para las personas con discapacidad funcionarias de la Universidad de Costa Rica, el acceso al trabajo representa el medio para acceder a una vida independiente, en tanto coadyuva en la satisfacción de las necesidades básicas humanas y la mejora de las condiciones materiales de vida, a la vez que permite mayores cuotas de participación e inclusión social.

El trabajo constituye para las personas con discapacidad, una categoría fundante que permite procesos de sociabilidad, que conlleva el establecimiento de relaciones interpersonales, en el marco de un paradigma de vida independiente.

Sin embargo, no se debe olvidar que la población con discapacidad a través de la historia ha sido excluida, invisibilizada y violentada, que los ha convertido en meros receptores de la asistencia social, caridad y filantropía; ante ello es necesario que se promuevan espacios laborales que permitan el acceso de estas personas, con la finalidad de favorecer en sus procesos de independencia y autonomía.

Se concluye, que el trabajo es un medio para la promoción de la equidad e inclusión social, siempre y cuando contemple las necesidades particulares de esta población, lo cual se puede lograr mediante acciones afirmativas tendientes a favorecer una mayor accesibilidad.

Objetivo N.3: Determinar los principales alcances y desafíos de la Universidad de Costa Rica sobre el acceso al trabajo y cumplimiento de derechos, a partir de las vivencias de un grupo de personas con discapacidad funcionarias de esta institución.

En el capítulo de alcances y desafíos resulta fundamental reconocer la labor que la Universidad Costa Rica ha realizado en torno a la discapacidad, ya que esto evidencia que existe interés por ser una institución respetuosa de los derechos humanos; ejemplo de este avance son sus políticas, las cuales promueven un espacio accesible en reconocimiento de la diversidad de las personas, que caracteriza el principio humanista en el cual se sustenta la institución.

Sin embargo, es necesario afirmar que persisten desafíos a nivel de infraestructura, de comportamiento y actitudes que deben ser atendidos por la institución, en miras de mejorar las condiciones laborales de la población con discapacidad y de representar un ente empleador inclusivo apegado a la legislación nacional e internacional.

La Universidad de Costa Rica muestra un avance, en tanto ha dado respuesta al derecho de la educación de las personas con discapacidad, a través del Proceso de Admisión mediante Prueba de Aptitud Académica (PAA), el cual está regido por el principio de igualdad de oportunidades; asimismo en el Régimen Académico Estudiantil se destina un apartado en donde se especifica la necesidad de realizar adecuaciones que promuevan la permanencia del estudiantado con discapacidad en la universidad, lo que implica coordinaciones con otras instancias tales como el CASED y el SIBDI.

Otro de los avances que se le reconoce a la institución, es la política de talento humano universitario del año 2016, que resguarda el derecho al empleo de las personas con discapacidad, además cuenta con capital humano y económico para desarrollar otras políticas, programas y proyectos direccionados a la inclusión de personal con discapacidad y a mejorar las condiciones laborales de las personas que ya se encuentran contratadas.

Tras el análisis, es evidente que existe desconocimiento y nula participación por parte de la población funcionaria con discapacidad de la Universidad de Costa Rica, en los procesos de elaboración de políticas institucionales inclusivas, el cual representa un reto importante que debe ser atendido por dicha instancia.

Además, el eje discapacidad no ha sido colocado en todas las áreas del conocimiento de la Universidad de Costa Rica, en tanto se encuentra mayormente posicionado en las áreas de ciencias sociales y salud, como consecuencia se tiene una limitada capacitación en torno aquello concerniente a la discapacidad, lo cual conduce a que se reproduzcan estereotipos hacia estas personas, el desafío radica en promover mayores y mejores procesos de concientización en la comunidad universitaria.

No existe por parte de la Universidad de Costa Rica procesos de seguimiento de las personas funcionarias con discapacidad, esto a raíz de la invisibilización en la que han estado inmersas estas personas; por ello se desconocen sus necesidades, problemas, opiniones y vivencias en los espacios de trabajo.

Entre las principales barreras para que el personal funcionario con discapacidad tenga un adecuado desempeño del trabajo, se identificó como principal obstáculo aquellas vinculadas a los comportamientos y actitudes de las demás personas frente a esta condición, lo cual a su vez constituye un desafío para la institución, ya que esto genera acciones de discriminación y exclusión que vienen en detrimento de la calidad de vida de estas personas.

La Universidad de Costa Rica cuenta con instancias de gran trascendencia que trabajan en la defensa, promoción y exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad; sin embargo, en ocasiones dichas instancias no son de conocimiento de esta población, lo cual representa un desafío fundamental sobre el cual la institución debe generar acciones inmediatas, para la oportuna divulgación de estos espacios que son de interés para la población en general.

Se concluye con respecto al problema de investigación “¿Constituye el trabajo en la Universidad de Costa Rica, un medio para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en personas con discapacidad?” que la Universidad de Costa Rica muestra avances en materia de discapacidad, ya que ha realizado mejoras en la infraestructura física, en los mecanismos de comunicación e información, además cuenta con programas que atienden esta temática; sin embargo es un proceso inacabado, pues en relación a las personas funcionarias con discapacidad, es fundamental que la institución reconozca quiénes conforman este grupo, para así establecer un trabajo conjunto que permita posicionar a la institución como un ente empleador inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

Asimismo, es pertinente la colocación del eje de la discapacidad en la agenda institucional, lo cual es un tema que pasa por la voluntad política de las personas que se encuentran ostentando el poder; ante esto es necesario que la población con discapacidad se conglomere como un actor social en el marco del conflicto social.

Es importante recordar que las personas con discapacidad son sujetos de derechos, por tanto su inclusión no debe darse únicamente ante la exigencia o mero cumplimiento de una ley, pues desde esta postura se les estaría colocando como simples objetos receptores de políticas, programas o proyectos; contrario a esto su inclusión debe darse en función de un cambio socio-cultural coherente con un proyecto ético político comprometido con los derechos humanos y el reconocimiento de esta población como sujetos activos y actuantes en la realidad social.

Aunado a lo anterior, es necesario recordar el lema producto del Paradigma de Vida independiente, “nada de nosotros sin nosotros”, lo que implica la recuperación de la voz de las personas con discapacidad en todos aquellos aspectos que le competen; para el caso específico de la Universidad de Costa Rica, le corresponde a esta institución el reconocimiento de estas personas como protagonistas de aquellos temas que involucren el estudio de la discapacidad.

Por último, investigar el derecho al trabajo de la población con discapacidad implica un posicionamiento ético-político que reconozca, la importancia de la defensa y exigibilidad de este derecho; ya que constituye el camino que permite la satisfacción de las necesidades básicas humanas y reproducción de las condiciones materiales de vida. En tal sentido se vislumbra que el acceso a un trabajo es fundamental para la población con discapacidad, pues les permite desarrollar su proyecto de vida e incidir en las demás esferas de la realidad social.

Recomendaciones

La elaboración de este apartado se realiza a partir de la investigación documental, así como de la información suministrada por la población sujeta de estudio e informantes claves.

- Es necesario que la Universidad de Costa Rica y todas sus instancias se posicionen en torno a la discapacidad desde lo estipulado en la Ley 8861, la cual está en concordancia con lo propuesto en el Modelo Social; que reconoce a la población con discapacidad como sujeto de derechos, que se desarrollan en un contexto social poco accesible.
- Es pertinente que la institución recupere la voz de las personas con discapacidad en tanto sujetos activos y actuantes, en temas de su competencia, tales como en la elaboración de políticas inclusivas y mejoras en el espacio físico; mediante convocatorias u actividades que permitan conocer de cerca sus experiencias y necesidades.
- Fortalecer los mecanismos de comunicación entre las personas con discapacidad y la institución, para así generar procesos acordes a las necesidades y particularidades de esta población.
- Construir una base de datos de las personas funcionarias con discapacidad, que incluya el puesto donde se encuentra, departamento o escuela en la que trabaja y datos personales; que permita ubicarlos para generar un acercamiento entre estos, la Oficina de Recursos Humanos y Vicerrectorías según corresponda.

- Promover el trabajo conjunto entre las personas funcionarias con discapacidad y las instancias encargadas de la contratación, para generar acciones integrales que permitan el mejoramiento continuo de sus condiciones laborales.
- Trabajar en la prevención de la violencia contra esta población, ya que la misma incide no solo en su desempeño laboral, sino que impacta en el aspecto emocional de las personas que lo experimentan.
- Definir un proceso de selección, contratación y promoción de las personas con discapacidad, para ello es pertinente contar con un equipo interdisciplinario, así como de las diversas ayudas técnicas; para garantizar un proceso de reclutamiento en equidad e igualdad de condiciones.
- Resulta fundamental que la Universidad de Costa Rica desarrolle acciones afirmativas para la contratación de personal con discapacidad, por ello tiene que mejorar los medios de publicación y divulgación de puestos, para que los mismos sean accesibles a todas las personas; asimismo se recomienda la puesta en marcha de una acción afirmativa que permita a los funcionarios docentes el ingreso al Régimen académico.
- Fortalecer los procesos de capacitación, discusión y reflexión en materia de discapacidad dirigidos a todos los funcionarios y funcionarias de la institución; para promover un campus universitario respetuoso de los derechos humanos, ya que prevalecen estereotipos y mitos a raíz del escaso conocimiento sobre todo lo concerniente con discapacidad.

- Suministrar información sobre los departamentos institucionales que trabajan en torno a la discapacidad, tales como la CID-UCR, CASED y PRODIS, para que representen espacios de verdadera defensa y promoción de los derechos de esta población.
- Proponer en las diversas unidades académicas y administrativas la importancia de posicionar como eje transversal la discapacidad, para promover la toma de conciencia de las capacidades, habilidades y derechos de la población con discapacidad, como medio para fomentar actitudes respetuosas hacia estas personas.
- Se recomienda ejecutar procesos de inducción a las personas funcionarias con discapacidad, no solo para el desarrollo de sus funciones, sino también para conocer sus necesidades y así proveerles de manera oportuna los recursos o ayudas técnicas para el desempeño de su trabajo.
- Fomentar procesos investigativos, congresos, jornadas y encuentros en torno a la discapacidad, en donde se incorpore significativamente las experiencias, vivencias y necesidades de las personas con discapacidad; lo cual vendría a fortalecer con conocimiento novedoso el acervo teórico en esta área.
- Fortalecer las alianzas estratégicas con otras instituciones que hayan avanzado en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad; para generar acciones sustentadas en proyectos previos y garantizar los mecanismos adecuados para llevar a cabo esta inclusión.

- Continuar con las labores en materia de empleabilidad de personas con discapacidad, hasta lograr el 5% que establece la Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley No.8862) como forma de trascender hacia un espacio académico y laboral inclusivo, en el que la población con discapacidad pueda ejercer plenamente sus derechos.
- Elaborar y ejecutar un protocolo a nivel institucional para el reclutamiento y selección de personas con discapacidad, así como un protocolo para la inducción de esta población a los diversos espacios de trabajo adscritos a la UCR.
- Desarrollar capacitación permanente dirigida al personal de la UCR que tiene a su cargo los procesos de reclutamiento y selección de personal. Así como de las personas encargadas de del proceso de inducción laboral específico, según el área respectiva.
- Se recomienda a futuras investigaciones, valorar el impacto de la política de contratación laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica.
- También se recomienda a próximas investigaciones profundizar en el estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad desde una perspectiva de género, pues se reconoce que el tema de discapacidad es amplio y constituye un nicho investigativo dicha iniciativa puede ser fortalecida desde la Escuela de Trabajo Social en los procesos de elaboración de futuros diseños de trabajos finales de graduación.

Referencias bibliográficas.

- Abbagnano, N. (1973). Historia de la Filosofía. *Filosofía antigua – Filosofía patristica - Filosofía escolástica, (1)*. Barcelona: Montaña y Simón S.A.
Recuperado de:
<http://www.metafilosofia.net/filo/docs/filoll/Abbagnano1.pdf>
- Alfaro, Y; Mora, M y Solórzano, S. (2012). *Contradicciones en el mundo del trabajo: Un análisis de las particularidades y posibilidades para el Trabajo Social en el sector privado de capital transnacional*. (Memoria de seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Alvarado, J e Ibarra, M. (2012). *Programa educativo de enfermería para la vivencia integral de la sexualidad humana, dirigido a adolescentes con necesidades educativas cognitivas especiales, Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell 2011*. (Tesis de Licenciatura en Educación Especial). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Anchía, S y López, J. (2012). *Lineamientos socioeducativos para la promoción de la educación en sexualidad integral en población con discapacidad intelectual: una propuesta desde Trabajo Social con jóvenes del IV ciclo del Centro de Enseñanza Especial San Ramón*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Antunes, R. (2001). *Adiós al trabajo*. Brasil: Editorial Cortez. Recuperado de:
<https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- Ariolla, J; Bonilla, S y Campo, M. (octubre, 2010). Hugo Grocio: en los orígenes del pensamiento internacional moderno. (59). Universidad ORT Uruguay. Recuperado de

<https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/2779/documentodeinvestigacion59.pdf>

- Ascue, S y Baltodano, E. (2008). Inclusión laboral para personas con discapacidad. Perú. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dms-static/a02e4690-1159-49a5-9595-5ca7c92aeaca/2009-inclusion-laboral-pdf.pdf>
- Balladares, L. y Mora, A. (2014). *Derechos sexuales y reproductivos de las personas con algún tipo de discapacidad: desafíos de una Política Pública Nacional*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Bellina, J. (2013). Discapacidad, Mercado de Trabajo y Pobreza en Argentina. Rosario, Argentina. *IVENIO*, 16 (30). Recuperado de: <file:///C:/Users/Cindy/Downloads/Dialnet-DiscapacidadMercadoDeTrabajoYPobrezaEnArgentina-4234635.pdf>
- Bolaños, M. y Cascante, R. (2013). *Transferencias monetarias estatales destinadas a población con discapacidad: transformaciones de la política social costarricense para la defensa y exigibilidad del derecho a la asistencia social*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Cabrejas, J; De Michele, V; Lagomarsino, J; Schajovitsch, J. y Segui, N. (2012) Discapacidad, Derechos Humanos Y Concientización en la Escuela. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23(2). Recuperado de http://www.academia.edu/6266264/Revista_Derechos_humanos_23_2
- Calderón, M. y Calderón, B. (Agosto, 2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (75). España. Recuperado de:

<http://www.ciriec->

revistaeconomia.es/banco/CIRIEC_7510_Calderon_y_Calderon.pdf

Calvo, K. (2012). *Factores socio-económicos que inciden en la situación de pobreza de los hogares con jefatura femenina y personas en condición de discapacidad*. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Castelló, M. (2006). *Vivencia emocional en el embarazo, parto y puerperio*. España, Oviedo. Recuperado de: aesmatronas.com/...EMBARAZO/09_VIVENCIA_EMOCIONAL.pdf

Castilla, R; Cerrillo, R; y Izuzquiza, D. (Octubre, 2007). La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. Recuperado de: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf>

Castillo, M. (2015). *Respeto a los Derechos Humanos en el consentimiento informado de las personas con discapacidad mental*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Castro, M y Vilám, M. (Agosto, 2014). Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 25(2). Madrid, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232663003>

Chaverri, E. (2011). *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*. (Tesis para optar por el grado

- de Licenciatura en Sociología). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como proceso de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 14(1). Universidad del BíoBío. Chillán, Chile. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. México, D. F. Recuperado de: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2_Cartilla_Discriminacion.pdf
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2011). Política Nacional de Discapacidad 2011-2021. Heredia, Costa Rica.
- Consejo Universitario, (2003). Reglamento del proceso de admisión mediante prueba de aptitud académica. Recuperado de http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/admision_por_paa.pdf
- Consejo Universitario, (2001). Reglamento de régimen académico estudiantil. Recuperado de http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_estudiantil.pdf
- Consejo Universitario, (1997). Reglamento de la universidad de costa rica en contra del hostigamiento sexual. Recuperado de http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/hostigamiento_sexual.pdf
- Consejo Universitario, (1996). Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales. Recuperado de http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/asignacion_recursos.pdf
- Consejo Universitario, (1992). Convención Colectiva de Trabajo. Recuperado de http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/convencion_colectiva.pdf.

Consejo Universitario, (1982). Reglamento de régimen académico y servicio docente. Recuperado de http://cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_docente.pdf

Corrales, P. (2012). *Estudio de Caso: situación de empleo de personas con discapacidad en el poder ejecutivo de Costa Rica: aplicación del decreto No. 34135- MP-MTSS del 03 de diciembre del 2007 sobre cuota de empleo en cinco instituciones de dicho poder.* (Tesis de Maestría Profesional en Administración Pública). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS. Reglamento a la ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público. La Gaceta, San José, Costa Rica, 21 de marzo del 2011.

Decreto Ejecutivo N°30391-MTSS. Institucionaliza la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como una instancia formuladora de lineamientos políticos para la atención de personas con discapacidad. La Gaceta, San José, Costa Rica, 30 de abril del 2002.

Díaz, M. (s.f). Los Derechos Humanos. Educación Ético-Cívica 4° ESO. Recuperado de <https://montsepedroche.files.wordpress.com/2010/04/derechoshumanos.pdf>

Directriz Presidencial N° 14-MTSS. Creación Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad. Poder Ejecutivo, San José, Costa Rica, 20 de noviembre del 2006.

Directriz Presidencial N° 27. Poder Ejecutivo, San José, Costa Rica, San José Costa Rica, 30 de enero de 2001.

- Eroles, C y Fiamberti, H. (2008). Los derechos de las personas con discapacidad (Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan). Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: http://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/libro_eroles_fiamberti.pdf
- Espinoza, D; Hernández, A; Solís, A; Solórzano, K y Vargas, E. (2011). *El acceso al trabajo de personas con discapacidad, desde el enfoque de Derechos Humanos: un estudio exploratorio en la Región Central Occidental de Costa Rica*. (Memoria del seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Esquivel, F. (s.f.). Debates teórico-metodológicos contemporáneos en Trabajo Social. Documento inédito
- Estrada, E. (2006). Derechos de Tercera Generación. Guadalajara, México. Recuperado de: http://faviofarinella.weebly.com/uploads/8/7/8/2/878244/unidad_1_generaciones_de_derechos_estrada_lopez.pdf
- Fernández, F. (2013). La transversalidad de la discapacidad en la promoción de la salud en la UCR: una propuesta desde sus usuarios/as con discapacidad visual. Sistema de estudios de posgrado programa de posgrado en estudios interdisciplinarios sobre discapacidad. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Flórez, M. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 17(03). Madrid, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1798/179814023005.pdf>

- Gadamer, H. (2003). *Verdad y método I*. España, Salamanca: Ediciones Sígueme.
Recuperado de <https://bondideapuntos.files.wordpress.com/2016/06/gadamer-h-g-1999-verdad-y-mc3a9todo-i-salamanca-sc3adgueme.pdf>
- Gallardo, M. (2012). *Justicia Distributiva en Salud: Sen y los derechos de las personas con discapacidad*. (Tesis de Maestría Académica en Bioética). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Gallardo, H (2007). *Democratización y democracia en América Latina*. Centro de Estudios Jurídicos y Sociales P. Enrique Gutiérrez. San Luis Potosí, México.
- Gallardo, H. (2004). *Fundamento y efectividad de los derechos Humanos*. *Revista de Filosofía*, (105). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
Recuperado de: <http://www.inif.ucr.ac.cr/derechoshumanos.pdf>
- García, E. (2012). *Factores asociados a la discapacidad en adultos mayores de Costa Rica*. (Tesis de maestría académica en Estadística). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- González, S. (2013). *Juegos de poder entre las organizaciones costarricenses de personas con discapacidad y el sector de transportistas en el proceso de redefinición de la Ley 7600: el caso del transporte público remunerado, 2003-2010*. (Tesis para Licenciatura en Ciencias Políticas). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- González, S; Rodríguez, F y Rojas, C. (2012). *Las personas con discapacidad en el contexto escolar: ¿se integran, incluyen o excluyen?, una propuesta inclusiva para el abordaje de la diversidad desde Trabajo Social en las escuelas Arnulfo Arias Madrid y Otilio Ulate Blanco en el cantón de Zarcero*. (Memoria de seminario de graduación para optar por la licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San Ramón, Costa Rica.

- Guerra, Y. (2003). Instrumentalidad del proceso de trabajo y servicio social. XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-051.pdf>
- Gunter, F. (2011). Teoría crítica. *Revista sobre enseñanza del derecho*, (08). Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/17/teoriacritica.pdf
- Henao, G. y Gómez, S. (2006). *Por el derecho al sueño. Una aproximación fenomenológica al mundo de las niñas y los niños que trabajan en la noche*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Corporación Educativa Combos. Medellín, Colombia.
- Hernández, R y Ulloa, S. (2014). *Condiciones laborales y su impacto sobre el proyecto de vida: un estudio descriptivo con las personas que se graduaron de la Licenciatura en Psicología impartida en la sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica entre los años 2008-2010*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Herrera, J. (2007). La reinención de los derechos humanos. Andalucía, España. Recuperado de:
- Herrera, J. (s.f.) La investigación cualitativa. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Hoffmaister, K.; Navarro, M.; Ruin, A. & Solís, M. (2012). *Actitud de las docentes y los docentes ante el estudiantado con discapacidad que asisten a la Universidad de Costa Rica*. (Memoria de seminario de graduación para optar por el grado de licenciatura en Educación Especial). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

- Hurtado, J. (2002). El proyecto de investigación holística. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Iamamoto, M. (1997). Servicio Social y División del Trabajo. São Paulo, Brasil: Cortez Editora.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2007) Derecho de las personas con discapacidad: Módulo 6. IIDH. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2012). Censo de población 2011. Censo Nacional de Población. San José, Costa Rica.
- Jiménez, R. (2008). Derecho y discapacidad. Universidad Nacional, San José, Costa Rica.
- Lambert, C. (2006). Edmund Husserl: la idea de la fenomenología. Teología y Vida. Valparaíso, Chile.
- Lessa, S. (2000). Lukács: El método y su fundamento ontológico. En Borgianni, E. & Montaña, C. (Comp.). Metodología y Servicio Social. Hoy en Debate. Sao Paulo, Brasil: Editorial Cortez.
- Ley 9171. Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD). La Gaceta, San José, Costa Rica, 10 de mayo de 2017.
- Ley 9379. Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad. La Gaceta, San José, Costa Rica, 30 agosto del 2016.
- Ley 9371. Eficiencia en la administración de los recursos públicos. La Gaceta, San José, Costa Rica, 23 de agosto de 2016.
- Ley 9303. Creación de Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. La Gaceta, San José, Costa Rica, 26 de junio del 2015.

- Ley 8862. Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público. La Gaceta, San José, Costa Rica, 11 de noviembre del 2010.
- Ley 8861. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo. La Gaceta, San José, Costa Rica, 29 de setiembre de 2008.
- Ley 7600. Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. La Gaceta, San José, Costa Rica, 2 de mayo de 1996.
- Ley 7092. Impuesto sobre la renta. La Gaceta, San José, Costa Rica, 19 de mayo de 1988.
- Ley 5347. Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. La Gaceta, San José, Costa Rica, 3 de septiembre de 1973.
- Ley 362. Ley Orgánica de la Universidad de Costa Rica. La Gaceta, San José, Costa Rica, 29 de agosto de 1940.
- López, M. (s.f). Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal. Universidad de Córdoba, Argentina.
- Luckács, G. (2003). Las bases ontológicas de la actividad humana. Brasil: Editora Cortez.
- Lukács, G. (1970). Historia y conciencia de clase. La Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Martínez, B. (2008). La investigación en la cotidianidad social desde la fenomenología. *Tiempo de educar*, 9(17). México D.F, México.
- Martínez, M (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela. Recuperado de:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9_1.pdf.

Martínez, J. (1997). Derechos humanos: historia, fundamento y realidad. Recuperado de <file:///C:/Users/Cindy/Downloads/Dialnet-DerechosHumanos-189330.pdf>

Marx, K. (1967). El Capital. Crítica a la economía política. Biblioteca del Pensamiento Socialista. Siglo XXI Editores S. A. México. Recuperado de http://www.socialismo-chileno.org/biblioteca/KM_capital_libro1.pdf

Mendes, J. (2012). El Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población Con Discapacidad en Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan%20nacional%20de%20insercion%20laboral%20para%20la%20poblacion%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%20.pdf>

Mercado, E y García, V. (Abril, 2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 10(1). Huelva, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1610/161015610004.pdf>

Míguez, M; Gómez, A. y Pinato, C. (Marzo, 2015). Discapacidad y trabajo. El otro entre discursos y hechos. *Revista Facultad de Medicina* 63(3). Uruguay. Recuperado de <http://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/49334/53112>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2014). Protocolo de coordinación interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población con discapacidad en Costa Rica. San José, Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2012). Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. San José, Costa Rica.

Navarro, C. (2011). *Propuesta de reincorporación laboral, de las personas con discapacidad, en la Administración Pública en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) y el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT)*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Administración Pública). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Netto, J. (1986). Teoría, método e historia en la formación profesional. En Cuadernos ABESS #1: El proceso de formación profesional del Asistente Social. Brasil. Editorial Cortez.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Organización de Estados Americanos, (2012). Documentos básicos en materia de derechos humanos en el sistema interamericano. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/documentos-basicos-12-spa.pdf>

Organización de Estados Americanos, (1999). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas, (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organization for Economic Cooperation and Development, (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. Paris. Recuperado de:

http://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Ortiz, H. y Vidal, R. (Agosto, 2010). Empleo con apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (39). Universidad Católica del Maule, Chile. Recuperado de: http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, España. Recuperado de: http://www.masterdependencia.es/pdf/modelo_social_discapacidad_oct08.pdf

Peña, L. (2010). La revisión bibliográfica. Recuperado de: http://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica_mayo_2010.pdf

Programa Estado de la Nación, (2011). Décimo Séptimo Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica.

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, (2012). Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. Recuperado de: file:///C:/Users/GMG67/Downloads/undp_cr_plandiscapacidad_2013.pdf

Quintana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>

Ramírez, M. (2014). *Guía de lenguaje inclusivo en género y discapacidad: un acercamiento al lenguaje inclusivo en género y discapacidad*. (Tesis de

- licenciatura en Docencia Universitaria). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Ramírez, M. y Hayashi, R. (2013). La Discapacidad una Experiencia de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Costa Rica. *En la Revista Reflexiones de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica. Rica, (92)1*. Recuperado de: http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/images/92_1/05-HAYASHI.pdf
- Rodríguez, C; Pozo, T y Gutiérrez, J. (2006). La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuesta recurrentes e investigaciones de réplica en Educación Superior. Recuperado de: http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_6.htm.
- Romañach, J. (s.f). Bioética al otro lado del espejo: la visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos. Recuperado de: http://www.diversocracia.org/docs/Bioetica_al_otro_lado_del_espejo.pdf
- Rousseau, J. (1980). Del contrato social. Discursos y notas de M. Armiño, Madrid, Alianza Editorial.
- Sandoval, A. (2011). Derechos Humanos y Políticas Públicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 90(2)*. Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/729/72922586007.pdf>
- Segura, J. (2001). Análisis de la obra "Del contrato social" de J. J. Rousseau. Recuperado de http://juanmariasegura.net/uploads-pubs/pub_58.pdf.
- Silva, J. (Junio, 2001). ¿Qué es eso de ética profesional? *Revista Contaduría y Administración, (205)*. UNAM, México. Recuperado de www.ejournal.unam.mx/rca/205/RCA20501.pdf

- Sorondo, F. (Marzo, 1988). Los Derechos Humanos a través de la Historia (I). *Educación y derechos humanos*, (3). Recuperado de: http://eva.universidad.edu.uy/pluginfile.php/194738/mod_resource/content/0/Unidad_1/Los_Derechos_Humanos_a_traves_de_la_historia_1.pdf
- Soto, R. (2007). Actitud docente de la Universidad de Costa Rica hacia los (as) estudiantes con discapacidad de la Universidad. *Revista educación*, 31(1). San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44031102.pdf>
- Taylor, S. y Bodgan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de la investigación: La búsqueda de significados. Editorial Paidós. Barcelona, España. Recuperado de: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf>
- Universidad de Costa Rica, (2015). Plan Anual Operativo 2016. Oficina de Planificación Universitaria.
- Universidad de Costa Rica, (2008). Programa Institucional en Discapacidad. Recuperado de: <http://www.cimad.ucr.ac.cr/?inicio,18>
- Universidad de Costa Rica, (2008). Programa Regional de Recursos para la Sordera (PROGRESO). Recuperado de: <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-inclusiva/imprimir.html>
- Universidad de Costa Rica, (2006). Manual Del Investigador: Guía de procedimientos para la investigación con seres humanos en la Universidad de Costa Rica. Recuperado de: www.ts.ucr.ac.cr/formulas/secinv-manual-investigador.doc
- Universidad de Costa Rica, (1974). Estatuto Orgánico de la Universidad De Costa Rica. Recuperado de: http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf

Valencia, L. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. Recuperado de: <http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf>.

Vaughn, K. (Octubre, 1985). Teoría de la propiedad de John Locke: problemas de interpretación. *Revista Libertas*, (3). Instituto Universitario ESEADE. Recuperado de: http://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/47_1_Vaughn.pdf

Vélez, J. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES DERECHO*, 4(1). Colombia. Recuperado de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1287/2/TELETRABAJO_INCLUSION_PERSONAS_LIMITADAS%20AL%20MUNDO%20LABORAL.pdf

Vidal, R; Cornejo, C y Arrollo, L. (Julio, 2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Convergencia Educativa*, (2). Talca, Chile. Recuperado de: [file:///C:/Users/Cindy/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Cindy/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile%20(4).pdf)

Welzel, H., 1977, *Introducción a la Filosofía del Derecho*, 2 edic., trad. de F. González Vicén, Madrid, Aguilar.

Willadino, R. (2003). *Procesos de exclusión e inclusión social de jóvenes en el contexto urbano brasileño: un análisis de trayectorias de violencia y estrategias de resistencia*. (Memoria para optar al grado de doctor en Psicología). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/cps/ucm-t26901.pdf>

Anexos

Anexo 1: Fórmula de consentimiento informado



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ ÉTICO CIENTIFICO**

Teléfonos:(506) 2511-4201 Telefax: (506) 2224-9367

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (Para ser sujeto de investigación)

Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)

Código (o número) de proyecto: _____

Nombre de las investigadoras: María Mendoza Guevara y Sundry Rodríguez Ulate.

Nombre de la o el participante: _____

- A. PROPÓSITO DEL PROYECTO:** la presente investigación es realizada por las bachilleres en Trabajo Social María Mendoza Guevara y Sundry Rodríguez Ulate pertenecientes a la Universidad de Costa Rica, el proyecto investigativo se realiza con la finalidad de generar conocimiento acerca de las vivencias particulares en el espacio laboral de la población funcionaria en condición de discapacidad de la Universidad de Costa Rica, la motivación principal es el acercamiento a dicha población para tener acceso a información verdadera.
- B. ¿QUÉ SE HARÁ?:** la participación de la población sujeta de estudio será mediante entrevistas y reuniones, en las cuales se pretende intercambiar experiencias acerca de las vivencias particulares del espacio de trabajo únicamente, además la información que se recupere va a ser analizada de manera anónima, por lo anterior debe existir un compromiso de participación activo y constante en el proceso que tendrá una duración de aproximadamente un año. La información recuperada de tipo escrito será anexada al trabajo conservando su anonimato.

C. RIESGOS:

1. La participación en este estudio puede significar cierto riesgo o molestia para usted, en cuanto las dinámicas a emplear, por lo que puede resultar tedioso, poco gratificante, incómodo y generar cansancio.
2. Existe el riesgo de la pérdida de privacidad en el momento de compartir con las y los demás participantes del proceso.
3. Si sufriera algún daño como consecuencia de los procedimientos a los cuales será sometido para la realización de este estudio, las investigadoras participantes realizarán una referencia al profesional apropiado para que se le brinde el tratamiento necesario para su total recuperación.

D. BENEFICIOS: Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, es posible que las investigadoras aprendan más acerca de las vivencias particulares en el espacio laboral de las personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica, y este conocimiento beneficie a otras personas en el futuro.

E. Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con María Mendoza Guevara o Sundry Rodríguez Ulate, y ellas deben haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información, puede obtenerla llamando a María Mendoza Guevara al teléfono 86 26 44 16 en cualquier horario, así mismo puede comunicarse con Sundry Rodríguez Ulate al teléfono 70 48 35 36. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica **a los teléfonos 2511-4201 ó 2511-5839**, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

F. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

G. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la calidad de la atención que requiere.

H. Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de una 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 esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

Nombre, cédula y firma del sujeto

fecha

NUEVA VERSIÓN FCI – APROBADO EN SESION DEL COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO (CEC) NO. 149 REALIZADA EL 4 DE JUNIO DE 2008.
CELM-Form.Consent-Inform 06-08

Anexo 2: Instrumentos de entrevista

Entrevista semi-estructurada a la población sujeta de estudio acerca de la contratación laboral.

Fecha: _____

Nombre de la persona entrevistada: _____

Puesto que desempeña: _____

Grabación: Sí ___ No ___

La siguiente entrevista será desarrollada por las estudiantes de la carrera de Trabajo Social, María Mendoza y Sundry Rodríguez.

Objetivo: Indagar en la experiencia laboral de las personas con discapacidad funcionarias de la Universidad de Costa Rica.

Categoría: acceso al trabajo.

1. ¿Cuántos años tiene de laborar en la UCR?

2. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral?

3. Con respecto a su condición de discapacidad ¿esta fue adquirida antes o después de su contratación en la Universidad de Costa Rica?

4. ¿Cómo fue el procedimiento de inclusión de su curriculum vitae en la Oficina de Recursos Humanos?

5. ¿Cómo fue su experiencia en la entrevista inicial?

6. ¿Existió en su proceso de contratación alguna capacitación o proceso de inserción sobre las funciones a desempeñar?

7. En caso de recibir capacitación ¿describa cómo fue dicho proceso?

8. Relate su vivencia de su primer día de trabajo.

9. ¿Cómo se sintió en todo el proceso de contratación laboral?

10. ¿Qué expectativas tenía al momento de la contratación?

11. ¿Cuáles considera usted que han sido las principales barreras para desempeñar su trabajo? (Adecuaciones de espacio físico, sensibilización en materia de discapacidad, facilitación de instrumentos o herramientas de apoyo)

Categoría permanencia, acenso, tipos de puesto y condiciones laborales.

12. Describa ¿cómo se sintió en su espacio laboral durante los primeros meses de trabajo?

13. ¿Qué tipos de puesto y que roles ha ocupado en estos años?

14. ¿Ha tenido algún tipo de acenso o movilidad laboral?

15. ¿Recibió algún tipo de seguimiento o apoyo necesario para la ejecución de las labores?

16. ¿Cuáles cargos desempeña actualmente?

17. ¿Cómo se siente en el desarrollo de dicho cargo?

18. ¿Cómo describiría el ambiente laboral de su espacio de trabajo inmediato?

19. Desde su vivencia podría mencionar algunos aspectos positivos y negativos de su espacio de trabajo inmediato.

Categoría: accesibilidad (infraestructura, acceso de información, equipamiento y herramienta de apoyo, comportamiento y actitudes)

20. ¿Qué opina acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica?

21. ¿Qué fortalezas y limitaciones encuentra en la UCR con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

22. ¿Qué limitaciones y fortalezas a nivel de infraestructura ha encontrado en su trabajo?

23. ¿Qué limitaciones y fortalezas a nivel de acceso a información ha encontrado en su trabajo?

24. ¿Qué limitaciones y fortalezas en relación al equipamiento y herramientas de apoyo ha encontrado en su trabajo?

25. ¿Qué limitaciones y fortalezas a nivel de comportamiento y actitudes por parte de otros funcionarios ha encontrado en su trabajo?

26. ¿Ha sufrido usted algún tipo de discriminación, rechazo o exclusión en el espacio de trabajo?

27. ¿Cuáles expresiones de violencia o discriminación ha experimentado en la UCR?

28. ¿Qué mejoras considera usted que son necesarias en su espacio laboral?

Categoría: vida independiente -satisfacción, realización personal y proyecto de vida-

29. ¿Cómo ha impactado en su proyecto de vida el tener un trabajo?

30. ¿Qué le ha significado a usted este trabajo en términos de realización personal, crecimiento personal e intelectual?

31. Considera que el tener trabajo le ha permitido acceder a una vida independiente.

32. ¿Qué acciones debe realizar la UCR para promover la inclusión e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?

33. ¿Usted conoce o forma parte de alguna organización que luche en favor de sus derechos laborales?

34. ¿Usted conoce acerca del proceso de elaboración de políticas inclusivas en la Universidad de Costa Rica?

Entrevista semiestructurada a director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, jefatura de desarrollo humano y a coordinadora del departamento de reclutamiento y selección.

Fecha: _____

Nombre de la persona entrevistada: _____

Puesto que desempeña: _____

Grabación: Sí ___ No ___

La siguiente entrevista será desarrollada por las estudiantes de la carrera de Trabajo Social, María Mendoza y Sundry Rodríguez.

Objetivo: Conocer la labor de la Oficina de Recursos Humanos en relación a la contratación de personas con discapacidad.

Categoría: acceso y derecho al trabajo.

1. ¿Cuenta la Oficina de Recursos Humanos con una política específica de contratación de personal?

2. ¿Existe un manual de puestos y/o reglamento para la selección y reclutamiento de personal?

3. ¿Cómo se comprende la discapacidad desde la Oficina de Recursos Humanos?

4. ¿Cómo la Oficina de Recursos Humanos entiende la empleabilidad de las personas con discapacidad?

5. ¿Existe una política para la inclusión de funcionarios y funcionarias con discapacidad en la UCR?

6. ¿Incorpora la actual política de contratación un apartado específico para la contratación de personas con discapacidad?

7. ¿Conoce la Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público (Ley 8862)? *(Se toma como referencia la política institucional de talento humano universitario, la cual menciona que la universidad “garantizará igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, en las nuevas plazas administrativas y docentes, de manera que se avance, anual y progresivamente, hasta alcanzar la meta de al menos un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad como parte del nuevo talento humano contratado, y les brindará las condiciones de accesibilidad requeridas para el desarrollo de su trabajo” (OPLAU, 2015, p.11), lo cual permite indagar el trabajo de la universidad en torno a las disposiciones de esta ley)*

7.1. ¿Qué acciones ha ejecutado la UCR en materia de contratación de personal para cumplir con la cuota del 5% que establece dicha ley?

7.2. ¿Se ha logrado cumplir con este porcentaje de contratación?

7.2.1. **En caso de respuesta afirmativa:** ¿Cumplir con una cuota numérica ha acortado las brechas de desigualdad en el acceso al empleo de las personas con discapacidad?

7.2.2 **En caso de respuesta negativa:** ¿Cuáles han sido los obstáculos o limitaciones para el cumplimiento de dicha cuota?

7.3. ¿Cuáles son los esfuerzos que realiza la Oficina de Recursos Humanos para cumplir con esa cuota?

7.4. ¿Cuál es el medio de información que utiliza la UCR para divulgar los puestos administrativos en los cuales se requiere nuevo personal?

7.5. ¿Cuáles serán las acciones que la UCR prevé a futuro para alcanzar la cuota según la ley?

8. Describa el proceso de reclutamiento de las personas con discapacidad.

9. Desde su criterio profesional ¿Son los procesos de reclutamiento y selección inclusivos para las personas con discapacidad y los cargos diseñados para que puedan acceder y permanecer en estos?

10. ¿Conoce usted de la existencia de la Comisión Especializada en discapacidad en la UCR? *Distinta la CIMAD.

10.1. **En caso de respuesta afirmativa:** ¿Qué acciones o avances se han obtenido a partir del funcionamiento de esta comisión?

10.2. **En caso de respuesta afirmativa:** ¿Forma parte algún funcionario de Recursos Humanos en dicha comisión?

10.3. **En caso de respuesta negativa:** ¿Cuál es la relevancia de que exista un vínculo entre esta comisión y la Oficina de Recursos Humanos?

11. ¿Cuántas mujeres y hombres con discapacidad laboran en la UCR, que tipo de discapacidad y en que puesto se encuentran?

12. ¿Cuáles son las razones por las que no es contratada una persona con discapacidad?

13. ¿Podría mencionarnos algunas adaptaciones realizadas a los espacios de trabajo de las personas funcionarias con discapacidad?

14. ¿Se les da seguimiento a las personas con discapacidad contratadas en la UCR? *Permanencia.

15. ¿Prevé la UCR acciones de apoyo y seguimiento para la permanencia y ascenso de las personas funcionarias con discapacidad?

Entrevista semiestructurada a personal de la Vicerrectoría de Docencia

Fecha: _____

Nombre de la persona entrevistada: _____

Puesto que desempeña: _____

Grabación: Sí ___ No ___

La siguiente entrevista será desarrollada por las estudiantes de la carrera de Trabajo Social, María Mendoza y Sundry Rodríguez.

Objetivo: Conocer el trabajo de la Vicerrectoría de Docencia en torno a la discapacidad con el fin de indagar en cuatro ejes a saber: políticas inclusivas, planes de estudios y contratación laboral, capacitación y actualización permanente y participación de la Vicerrectoría en la comisión especializada.

1. ¿Conoce acerca del proceso de elaboración de políticas inclusivas en la Universidad de Costa Rica?

2. En general ¿Cómo se promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad como funcionarios (a) en la Universidad de Costa Rica?

3. ¿Qué fortalezas y limitaciones encuentra en la UCR con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

4. ¿Qué acciones debe realizar la UCR para promover la inclusión e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?

5. ¿Qué acciones o estrategias realiza la Vicerrectoría de Docencia para dar respuesta a la inclusión laboral de personas con discapacidad como funcionarios (a) en la Universidad de Costa Rica?

6. ¿Conoce acerca de la Ley 8862: “Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público”?

7. ¿Conoce de alguna facultad o escuela que cuente con personal docente en condición de discapacidad?

8. ¿Cuáles han sido los esfuerzos por parte de la Vicerrectoría de Docencia para incluir la temática de discapacidad en los distintos planes de estudio de las unidades académicas? (Funciones de la Vicerrectoría: Velar porque los cursos universitarios presten siempre especial cuidado a la vinculación de los conocimientos universales con la realidad nacional, desarrollando en el estudiante una capacidad de análisis y de crítica que le permita aplicar creativamente los conocimientos adquiridos.)

9. La Vicerrectoría en su labor de incentivar el desarrollo académico del profesorado y el mejoramiento continuo de los ambientes de enseñanza y aprendizaje en la universidad ¿Ha realizado acciones específicas en torno al tema de la discapacidad?

10. ¿Han realizado mejoras de acceso para las personas con discapacidad en los procesos de enseñanza y evaluación?

11. ¿Conoce de la existencia de la Comisión Especializada en discapacidad en la UCR? *Distinta a la CID. ¿Forma parte algún funcionario de la Vicerrectoría en dicha comisión?

12. ¿Qué acciones o avances se han obtenido a partir del funcionamiento de esta comisión?

13. ¿Cómo se comprende la discapacidad desde la Vicerrectoría de Docencia?

Entrevista semiestructurada a personal de la Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR).

Fecha: _____

Nombre de la persona entrevistada: _____

Puesto que desempeña: _____

Grabación: Sí ___ No ___

La siguiente entrevista será desarrollada por las estudiantes de la carrera de Trabajo Social, María Mendoza y Sundry Rodríguez.

Objetivo: Conocer la labor de la Comisión Institucional en Discapacidad de la Universidad de Costa Rica (CID-UCR) en materia de discapacidad en 4 ejes a saber: contexto y accionar institucional, rol de la CID en la inclusión laboral de PcD, trabajo con la comisión especializada y registro de las PcD contratadas.

1. ¿Cómo surge la CID-UCR?

2. ¿Cuáles son las funciones de la CID-UCR?

3. ¿Quiénes conforman actualmente la CID-UCR y cuál es el rol que desempeñan? (Deberán ser nombradas cinco personas con discapacidad que representen su condición (personas sordas, persona ciega, persona en condición de discapacidad motora, persona con discapacidad cognitiva o su representante y persona con discapacidad psicosocial), una de las cuales debería y ser designada por la FEUCR)).

4. ¿Conoce acerca del proceso de elaboración de políticas inclusivas en la Universidad de Costa Rica?

5. ¿Qué procesos se llevan a cabo para la incorporación de esta temática en los reglamentos, políticas, programas, proyectos y servicios que ofrece la UCR?

6. ¿Qué tipo de servicios y asesorías brindan a la comunidad universitaria?

7. ¿Cuáles son los medios empleados desde la CID para asesorar a la comunidad universitaria en materia discapacidad? (Misión de la CID-UCR).

8. ¿Qué acciones se han ejecutado para propiciar un entorno accesible y una Universidad inclusiva bajo un enfoque social y de derechos humanos? Según se menciona en la página oficial de la CID-UCR.

9. ¿Quiénes participan en el diseño, ejecución y **evaluación** de las campañas? (Tales como: fichas para firmar y parqueos)

10. ¿Conoce la Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público (Ley 8862)?

11. ¿Qué se hace desde la CID-UCR para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Costa Rica?

12. ¿Qué fortalezas y limitaciones encuentra en la UCR con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

13. ¿Qué acciones debe realizar la UCR para promover la inclusión e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad?

14. ¿Conoce usted de la existencia de la Comisión Especializada en discapacidad en la UCR? *Distinta la CID-UCR.

12.1 En caso de respuesta afirmativa: ¿Qué acciones o avances se han obtenido a partir del funcionamiento de esta comisión?

12.2. **En caso de respuesta afirmativa:** ¿Forma parte algún funcionario de la CID en dicha comisión?

12.3. **En caso de respuesta negativa:** ¿Cuál es la relevancia de que exista un vínculo entre esta comisión y la CID?

15. ¿Existe algún registro en donde se identifique cuántas mujeres y hombres con discapacidad laboran en la UCR, que tipo de discapacidad y en que puesto se encuentran?

-En caso de respuesta afirmativa ¿Se les da seguimiento a las personas con discapacidad contratadas en la UCR? *Permanencia.

16. ¿Prevé la CID-UCR acciones en materia de discapacidad?

Anexo 3: Cuadro-resumen de la revisión de Planes Anuales Operativos, en el período del 2010-2015.

Período	Políticas institucionales en discapacidad.	Atención a Ley 7600	Programas específicos en discapacidad.
PAO 2010	<p>Las políticas institucionales, ejecutadas del 2010-2014, contempló los siguientes cinco ejes:</p> <p>I. Universidad y Sociedad.</p> <p>II. Excelencia Académica</p> <p>III. Cobertura y Equidad.</p> <p>IV Gestión Universitaria</p> <p>V Bienestar en la Vida Universitaria.</p> <p>A continuación, se recupera aquellos ejes con sus respectivas políticas, en las cuáles se incorpora de manera explícita e implícita aspectos relacionados con la discapacidad y el empleo.</p> <p>Eje: universidad y sociedad</p> <p><i>Política vinculación con el entorno</i></p>	<p>La Universidad de Costa Rica se sustenta en los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los programas y servicios que presta, por ello construye políticas prioritarias que coadyuven en la atención de estas personas.</p> <p>La UCR ha creado distintos entes con la finalidad de responder a las necesidades de la población con discapacidad, tales como el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad, del Programa de Bibliotecas Accesibles para todas y todos, del Proyecto de Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual a la Educación Superior, de la Federación de Estudiantes de la Universidad con una persona designada para este propósito específico y el titular de la Universidad en la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial; entre otros.</p>	<p>- Prevención de la exclusión estudiantil en secundaria pública: Estudiantes Universitarios apoyando a jóvenes colegiales en condición de riesgo. Escuela de Psicología.</p> <p>- Inclusión de las personas con discapacidad intelectual a la Educación Superior (PROIN). Escuela de Formación Docente.</p> <p>-Tendiendo puentes: oportunidades y estrategias de accesibilidad para la eliminación de barreras hacia la discapacidad en</p>

	<p>Se promoverá el análisis, la discusión y la participación en la solución de los problemas nacionales, con énfasis en aquellos sectores más vulnerables y excluidos socialmente.</p> <p>Asimismo, se utilizará su producción académica para fortalecer los procesos de innovación para el logro del bien común, en un marco de equidad y justicia.</p> <p>Eje: Excelencia Universitaria</p> <p><i>Política de Talento Universitario</i></p> <p>Se tomará acciones para atraer, contratar y retener al personal docente y administrativo, especialmente a las personas egresadas, ex becarias y jubiladas de gran valía en el quehacer universitario, con una perspectiva de equidad.</p> <p>Eje: Cobertura y Equidad</p>	<p>Además, en la atención a la Ley 7600 la UCR cuenta con la Comisión Institucional en materia de Discapacidad, misma que ha definido su razón de ser como una instancia orientada a asesorar a la comunidad universitaria en materia de discapacidad; con el propósito de coordinar acciones que propicien un entorno accesible y una universidad inclusiva bajo un enfoque social de derechos humanos.</p> <p>Asimismo, la CIMAD posee como visión de ser un ente consultor posicionado en la comunidad universitaria en materia de discapacidad, que funja como referente para la toma de decisiones en el desarrollo de una universidad inclusiva.</p> <p>Además, esta comisión definió 4 ejes: Eje de Información y Comunicación, Eje de Vida Universitaria, Eje de Infraestructura y transporte y Eje Académico, así como 11 factores claves de éxito: Ayudas técnicas actualizadas, información accesible, formación de personal, señalética, Universidad como empleador, Cobertura de Servicios en toda la Universidad, Participación de las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones en la</p>	<p>el ámbito intra y extra universitario. Escuela de Orientación y Educación Especial.</p>
--	--	--	--

	<p><i>Política de Accesibilidad</i></p> <p>Se promoverá un modelo de admisión que optimice la equidad en el acceso a la Institución, tanto en grado como en posgrado,</p> <p>También interesa fomentar la permanencia y graduación de todas las personas estudiantes.</p> <p>Eje: Bienestar en la Vida Universitaria</p> <p><i>Política de Convivencia Universitaria</i></p> <p>Se promoverá estrategias de acción afirmativa, para enfrentar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo.</p> <p>Además, se desarrollará estrategias para garantizar oportunidades y accesibilidad de todos sus servicios a los grupos con necesidades especiales en todas las instancias universitarias.</p>	<p>materia relacionada, Desconcentración de Recursos, Accesibilidad física: espacios y mobiliario, infraestructura, transporte y estacionamientos, Presupuesto, Concienciación y Capacitación.</p> <p>Por último, la CIMAD estableció los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asesorar a la comunidad universitaria en materia de discapacidad. -Coordinar acciones que propicien un entorno accesible y una Universidad inclusiva bajo un enfoque social y de derechos humanos. - Velar por la incorporación de esta temática en sus reglamentos, políticas, programas, proyectos y servicios. 	
--	---	--	--

<p>PAO 2011</p>	<p>Eje: universidad y sociedad</p> <p><i>Política vinculación con el entorno</i></p> <p>Se promoverá el análisis, la discusión y la participación en la solución de los problemas nacionales, con énfasis en aquellos sectores más vulnerables y excluidos socialmente.</p> <p>Asimismo, se utilizará su producción académica para fortalecer los procesos de innovación para el logro del bien común, en un marco de equidad y justicia.</p> <p>Eje: Excelencia Universitaria</p> <p><i>Política de Talento Universitario</i></p> <p>Se tomará acciones para atraer, contratar y retener al personal docente y administrativo, especialmente a las personas egresadas, ex becarias y jubiladas de gran valía en el quehacer</p>	<p>La Universidad de Costa Rica se sustenta en los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los programas y servicios que presta, por ello construye políticas prioritarias que coadyuven en la atención de estas personas.</p> <p>La UCR ha creado distintos entes con la finalidad de responder a las necesidades de la población con discapacidad, tales como el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad, del Programa de Bibliotecas Accesibles para todas y todos, del Proyecto de Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual a la Educación Superior, de la Federación de Estudiantes de la Universidad con una persona designada para este propósito específico y el titular de la Universidad en la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial; entre otros.</p> <p>Además, en la atención a la Ley 7600 la UCR cuenta con la Comisión Institucional en materia de Discapacidad, misma que ha definido su razón de ser como una instancia orientada a</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención de la exclusión estudiantil en secundaria pública: Estudiantes Universitarios apoyando a jóvenes colegiales en condición de riesgo. Escuela de Psicología. - Inclusión de las personas con discapacidad intelectual a la Educación Superior (PROIN). Escuela de Formación Docente. - Tendiendo puentes: oportunidades y estrategias de accesibilidad para la eliminación de barreras hacia la discapacidad en el ámbito intra y extra universitario. Escuela de Orientación y Educación Especial.
-----------------	--	---	--

<p>universitario, con una perspectiva de equidad.</p> <p>Eje: Cobertura y Equidad</p> <p><i>Política de Accesibilidad</i></p> <p>Se promoverá un modelo de admisión que optimice la equidad en el acceso a la Institución, tanto en grado como en posgrado,</p> <p>También interesa fomentar la permanencia y graduación de todas las personas estudiantes.</p> <p>Eje: Bienestar en la Vida Universitaria</p> <p><i>Política de Convivencia Universitaria</i></p> <p>Se promoverá estrategias de acción afirmativa, para enfrentar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo.</p> <p>Además, se desarrollará estrategias para garantizar oportunidades y accesibilidad de todos sus servicios a</p>	<p>asesorar a la comunidad universitaria en materia de discapacidad; con el propósito de coordinar acciones que propicien un entorno accesible y una universidad inclusiva bajo un enfoque social de derechos humanos.</p> <p>Asimismo, la CIMAD posee como visión de ser un ente consultor posicionado en la comunidad universitaria en materia de discapacidad, que funja como referente para la toma de decisiones en el desarrollo de una universidad inclusiva.</p> <p>Además, esta comisión definió 4 ejes: Eje de Información y Comunicación, Eje de Vida Universitaria, Eje de Infraestructura y transporte y Eje Académico, así como 11 factores claves de éxito: Ayudas técnicas actualizadas, información accesible, formación de personal, señalética, Universidad como empleador, Cobertura de Servicios en toda la Universidad, Participación de las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones en la materia relacionada, Desconcentración de Recursos, Accesibilidad física: espacios y mobiliario, infraestructura, transporte y</p>	
--	--	--

	<p>los grupos con necesidades especiales en todas las instancias universitarias.</p>	<p>estacionamientos, Presupuesto, Concienciación y Capacitación.</p> <p>Por último, la CIMAD estableció los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asesorar a la comunidad universitaria en materia de discapacidad. -Coordinar acciones que propicien un entorno accesible y una Universidad inclusiva bajo un enfoque social y de derechos humanos. - Velar por la incorporación de esta temática en sus reglamentos, políticas, programas, proyectos y servicios. 	
PAO 2012	<p>Eje: universidad y sociedad</p> <p><i>Política vinculación con el entorno</i></p> <p>Se promoverá el análisis, la discusión y la participación en la solución de los problemas nacionales, con énfasis en aquellos sectores más vulnerables y excluidos socialmente.</p> <p>Asimismo, se utilizará su producción académica para fortalecer los</p>	<p>La Universidad de Costa Rica se sustenta en los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los programas y servicios que presta, por ello construye políticas prioritarias que coadyuven en la atención de estas personas.</p> <p>La UCR ha creado distintos entes con la finalidad de responder a las necesidades de la población con discapacidad, tales como el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes</p>	<p>- Hacia la Diversidad, la perspectiva de la Discapacidad en la Formación Profesional de la Universidad de Costa Rica. Escuela de Trabajo Social.</p> <p>- Tendiendo puentes: oportunidades y</p>

<p>procesos de innovación para el logro del bien común, en un marco de equidad y justicia.</p> <p>Eje: Excelencia Universitaria</p> <p><i>Política de Talento Universitario</i></p> <p>Se tomará acciones para atraer, contratar y retener al personal docente y administrativo, especialmente a las personas egresadas, ex becarias y jubiladas de gran valía en el quehacer universitario, con una perspectiva de equidad.</p> <p>Eje: Cobertura y Equidad</p> <p><i>Política de Accesibilidad</i></p> <p>Se promoverá un modelo de admisión que optimice la equidad en el acceso a la Institución, tanto en grado como en posgrado, También interesa fomentar la permanencia y graduación de todas las personas estudiantes.</p>	<p>con Discapacidad, del Programa de Bibliotecas Accesibles para todas y todos, del Proyecto de Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual a la Educación Superior, de la Federación de Estudiantes de la Universidad con una persona designada para este propósito específico y el titular de la Universidad en la Junta Directiva del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial; entre otros.</p> <p>Además, en la atención a la Ley 7600 la UCR cuenta con la Comisión Institucional en materia de Discapacidad, misma que ha definido su razón de ser como una instancia orientada a asesorar a la comunidad universitaria en materia de discapacidad; con el propósito de coordinar acciones que propicien un entorno accesible y una universidad inclusiva bajo un enfoque social de derechos humanos.</p> <p>Asimismo, la CIMAD posee como visión de ser un ente consultor posicionado en la comunidad universitaria en materia de discapacidad, que funja como referente para la toma de decisiones en el desarrollo de una universidad inclusiva.</p>	<p>estrategias de accesibilidad para la eliminación de barreras hacia la discapacidad en el ámbito intra y extra universitario. Escuela de Orientación y Educación Especial.</p>
---	--	--

	<p>Eje: Bienestar en la Vida Universitaria</p> <p><i>Política de Convivencia Universitaria</i></p> <p>Se promoverá estrategias de acción afirmativa, para enfrentar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo.</p> <p>Además, se desarrollará estrategias para garantizar oportunidades y accesibilidad de todos sus servicios a los grupos con necesidades especiales en todas las instancias universitarias.</p>	<p>Además, esta comisión definió 4 ejes: Eje de Información y Comunicación, Eje de Vida Universitaria, Eje de Infraestructura y transporte y Eje Académico, así como 11 factores claves de éxito: Ayudas técnicas actualizadas, información accesible, formación de personal, señalética, Universidad como empleador, Cobertura de Servicios en toda la Universidad, Participación de las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones en la materia relacionada, Desconcentración de Recursos, Accesibilidad física: espacios y mobiliario, infraestructura, transporte y estacionamientos, Presupuesto, Concienciación y Capacitación.</p> <p>Por último, la CIMAD estableció los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asesorar a la comunidad universitaria en materia de discapacidad. -Coordinar acciones que propicien un entorno accesible y una Universidad inclusiva bajo un enfoque social y de derechos humanos. 	
--	---	---	--

		- Velar por la incorporación de esta temática en sus reglamentos, políticas, programas, proyectos y servicios.	
--	--	--	--