

UN QUEHACER CON IMPACTO SOCIAL



UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO: UN PROYECTO Y UNA EXPERIENCIA VALIOSA DE INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD

Bárbara Holst Quirós
Magaly Madrigal Lizano
División de Educación Básica, CIDE
Universidad Nacional

Resumen

El proyecto **UNA oportunidad de empleo** inició en el 2009, en su primera fase, con el objetivo de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad egresadas del sistema educativo y desarrollar una serie de materiales así como brindar algunas recomendaciones al respecto a instituciones como la UNA, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación. En el 2012 inició la segunda fase del proyecto y en esa oportunidad el objetivo fundamental fue promover y desarrollar acciones de docencia y extensión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, particularmente con instituciones públicas y gobiernos locales, empleadores y compañeros de trabajo, programas educativos y sus docentes, funcionarios universitarios y estudiantes. El enfoque metodológico del proyecto es de tipo cualitativo y se basó en la investigación acción. La estrategia definida se sustentó en ocho etapas desarrolladas entre los años 2009 y 2013. Este artículo da cuenta de lo realizado.

Palabras clave. Extensión, inclusión laboral, empleo, facilitador laboral, personas con discapacidad, empleo con apoyo.

Abstract

The project *UNA Employment Opportunity* opened in 2009. During its first stage, it aimed to developing a methodology for the integration of persons with disabilities graduated from the educational system, and to develop a set of materials providing recommendations in this regard to institutions such as UNA, the Ministry of Labour and the Ministry of Education. In 2012 was launched the second phase of the project. The main objective was to promote and to develop actions in teaching and extension regarding the integration of this populations, particularly for public institutions and local governments, employers and co-workers, educational programs and teachers, university staff and students. The project endorsed the qualitative methodological approach based on a participatory-research action framework. The defined strategy was based on eight steps developed between 2009 and 2013. This article reports on the progress reached.

Keywords

Extension, Labour inclusion, employment, coaching, people with disabilities, supported employment

Introducción

Según el Servicio Civil de Costa Rica, tal y como se publica en el Decreto 34135-MTSS del 4 de enero del 2008, la población con alguna discapacidad que busca los servicios de esta institución para la ubicación en el empleo ha sido mínima: un promedio de un 0.15% en cada concurso. Por otra parte, mencionan que del año 2004 al 2007 solamente se atendieron 82 personas con alguna discapacidad.

En el 2005, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional desarrollaron la Encuesta de Necesidades de las Personas con Discapacidad. Esta encuesta tuvo como objetivo general estudiar las necesidades de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de interés y, para ello, fue seleccionada una muestra de 805 personas, provenientes principalmente de la región central de Costa Rica. A continuación se definen algunas de las conclusiones más importantes de la encuesta en materia laboral:

En el campo laboral es evidente que las personas con discapacidad con 12 años o más presentan una tasa de ocupación (28% trabaja actualmente) bastante menor a la nacional (51%) y que la tasa de desocupación (de 26%) es más de cuatro veces la nacional (6%). Esto evidencia que las desventajas laborales de las personas con discapacidad con respecto a la población nacional son importantes, aspecto que cobra mayor relevancia cuando se sabe que las diferencias por género de la población ocupada y en la inactiva son grandes, favoreciendo a la población masculina. (p. 18)

Por otra parte, el Centro Centroamericano de Población en el Censo del 2011 concluye que un 58% de la población con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años carece de empleo: 23% estudia; 16% está inactivo por otro tipo de situación, 14% trabaja en servicios domésticos no remunerados; 3% busca empleo y 2% está pensionado. El restante 42% tiene un trabajo remunerado.

Todo lo anterior muestra lo que se evidencia en la realidad costarricense: una gran cantidad de estudiantes con discapacidad egresados de la educación especial y de otros programas educativos del sistema formal y hasta de la enseñanza superior que tienen grandes dificultades para acceder al trabajo.

De Lorenzo y Pérez (2007) definen también algunos factores importantes que inciden en el desempleo y subempleo de esta población, entre ellos niveles formativos inferiores, ocupación de puestos de poca especialización, retribuciones económicas inferiores y falta de acceso al transporte y al entorno que pone barreras tanto físicas como actitudinales. También establecen que los empleadores consideran que las personas con discapacidad no están lo suficientemente preparadas para el trabajo, que no existen suficientes servicios de formación profesional y que desconocen la legislación relacionada con la incorporación de personas con discapacidad al empleo.

En el ámbito de acción de la Universidad Nacional, el derecho de las personas con discapacidad de acceder a la educación ha generado que, en los últimos años, su ingreso a las instituciones de educación superior vaya en aumento. Este hecho trae consigo retos para la institución, tanto en su

formación profesional como en la responsabilidad de la Universidad, como institución pública y democrática, de desarrollar estrategias para la inserción laboral. Desde esta perspectiva, la UNA, como “universidad necesaria” contribuye a fortalecer el proceso de equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.

Por otra parte, es importante mencionar que en las carreras acreditadas, como es el caso de la carrera de Educación Especial, hay criterios que establecen la necesidad de participar en actividades de docencia, investigación y extensión y que, en este último caso en particular, deben existir acciones que impacten en el entorno social. Desde esta perspectiva, la carrera aprovecha el entorno para que los estudiantes tengan experiencias prácticas y prepara docentes con mayor conciencia sobre la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, tal y como lo pretende el Modelo Pedagógico de la UNA, que parte de los siguientes principios: respeto a la diversidad en todas sus expresiones, respeto y compromiso con la igualdad de oportunidades y con la construcción de una sociedad más justa y equitativa, formación de profesionales solidarios y comprometidos con el bienestar social, entre otros.

Metodológicamente, la consecución de la información se logró gracias a observaciones que se desarrollaron a lo largo de los 5 años de duración del proyecto, así como en informes de avance de trabajos finales de graduación, entrevistas a docentes de III y Ciclo Diversificado Vocacional, CAIPAD y empresarios, así como a jóvenes ubicados en prácticas y en empleos.

El análisis se realizó con base en 8 categorías y entre los principales resultados se pueden mencionar:

1. La elaboración de una metodología que puede ser utilizada por diferentes profesionales y en diferentes entidades para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad ,
2. La necesidad de muchos docentes de formación, capacitación y experiencia en cuanto al tema de formación para el trabajo y el acceso al trabajo, por cuanto su rol es fundamental para esto último.
3. La urgencia de contar con facilitadores laborales que apoyen la inclusión en el empleo, así como el seguimiento necesario para brindar a los jóvenes y empresarios una mayor seguridad en el proceso.

4. Tanto los jóvenes con discapacidad como los empresarios requieren de formación y apoyos en el proceso de inserción laboral.
5. La responsabilidad social empresarial es una política de las instituciones trasnacionales que puede favorecer la contratación de personas con discapacidad.

Como resultado de los datos y estadísticas anteriormente referidos y con base en la situación de desempleo en el país, surge, en el 2009, el proyecto *UNA oportunidad de empleo para personas con discapacidad* que finalizará en su segunda fase en el 2013. A esta fecha el proyecto, en sus dos fases, ha logrado, en primera instancia, adaptar el *método estrella español*, sobre empleo con apoyo, al entorno costarricense. La metodología consiste en contar con instrumentos para recopilar información de tres diferentes fuentes: programas de formación, jóvenes y adultos con discapacidad que desean ubicarse en un empleo, así como fuentes de trabajo y empresas en donde se podrían incluir laboralmente.

Es importante mencionar que el proyecto, en sus dos fases, ha apoyado un total de catorce trabajos finales de graduación con los que se promueve, entre otros:

- a. La capacitación a personal docente en servicio sobre formación para el trabajo y la inclusión laboral.
- b. La importancia del micro emprendimiento como otra alternativa para el empleo de personas con discapacidad.
- c. El apoyo a municipios y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre su responsabilidad de intermediación laboral para con personas con discapacidad.
- d. La inclusión laboral de jóvenes con discapacidad provenientes de escuelas de educación especial.
- e. Apoyo a funcionarios y funcionarias de centros de atención integral para personas adultas con discapacidad (CAIPAD) o al plan nacional de III ciclo y ciclo diversificado vocacional.
- f. Autorreconocimiento del derecho al trabajo por parte de personas con discapacidad.

Otros productos incluyen capacitaciones y asesorías a funcionarios de recursos humanos de universidades públicas, funcionarios de municipalidades, docentes y miembros de ONG que administran programas educativos. Además, se

elaboraron folletos, videos y manuales dirigidos a docentes de ciclo diversificado vocacional y CAIPAD así como a empresarios.

Algunos referentes conceptuales

Con el fin de tener una comprensión global del proyecto, se hace necesario compartir alguna información sobre la temática en estudio, particularmente el concepto de discapacidad, legislación sobre derechos de las personas con discapacidad, filosofía sobre inclusión, formación para el trabajo y empleo de las personas con discapacidad y, por último, responsabilidad social empresarial.

La discapacidad

Tres son las definiciones más recientes sobre la discapacidad. La primera es la que aparece en el artículo 2 de la Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y que dice: “Discapacidad: Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo” (Asamblea Legislativa, 1996).

La segunda definición es la que aparece en el Artículo 1, inciso 1 de la Ley 7948, *Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, suscrita por Costa Rica en junio de 1999:

El término “discapacidad” significa 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. (Asamblea Legislativa, 1999)

La tercera aparece en el preámbulo, inciso e), de la *Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*, aprobada por la Organización de Naciones Unidas –ONU- en diciembre del 2006 y por la Asamblea Legislativa de Costa Rica en agosto del 2008:

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. (Asamblea Legislativa, 2008)

Las tres definiciones se parecen en el sentido de que todas ellas relacionan la discapacidad con las deficiencias o limitaciones que puede tener una persona; sin embargo, las dos más recientes incluyen que estas deficiencias, en su interacción con el entorno, se encuentran con barreras de diferente índole que le pueden impedir a la persona su participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Hoy se sabe que las personas con limitaciones o deficiencias para participar en iguales condiciones que los demás requieren de apoyos que minimicen o eliminen todo tipo de barreras. Los centros educativos, las unidades de enseñanza y las universidades deben tomar medidas de apoyo que disminuyan o eliminen estas barreras a estudiantes con discapacidad, con el fin de garantizar su inclusión educativa en particular, y su inclusión social, en general. Entre ellas, se deben incluir docentes de apoyo, ayudas técnicas, tecnologías de apoyo, accesibilidad física y medios que propicien ajustes razonables. Hoy se sabe que esta población, para lograr éxito en su vida, en su estudio o en su trabajo, requiere de todos esos apoyos.

La legislación

Las personas con discapacidad y sus organizaciones, así como otros interesados, preocupadas por el problema del desempleo de esta población, han decidido intervenir a nivel nacional en la creación y aprobación de leyes, decretos o directrices para mejorar esta situación.

Entre las leyes que la Asamblea Legislativa de Costa Rica ha aprobado se pueden citar las siguientes:

- Ley 7092 de 1988, sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. Esta ley, primera política afirmativa a favor de las personas con discapacidad, establece en su artículo 8 que se puede deducir de la renta bruta el doble del salario que se pague a personas con discapacidad con limitaciones físicas graves.
- Ley 7600 aprobada en 1996. Esta ley busca garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso a la educación, trabajo, espacio físico, salud, deporte y recreación, entre otros.
- Ley 7948, de 1999, que aprueba la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA) y cuyo fin es el de eliminar cualquier discriminación y promover la integración social de las personas con discapacidad.
- Ley 8661 del 2008 que aprueba la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad (ONU) que ha sido ratificada por una gran mayoría de los países del mundo y cuyo contenido demuestra grandes cambios en la forma de pensar de aquellos que tuvieron injerencia en su elaboración.
- Ley 8862 de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, aprobada en el 2010 y que reserva al menos un 5% de las vacantes para personas con discapacidad.

Sin embargo, a pesar de las leyes mencionadas, las políticas de no discriminación y de inclusión laboral desarrolladas en Costa Rica a través del tiempo, aún es visible la necesidad de muchas personas con discapacidad, jóvenes y adultas por igual, de contar con alternativas de empleo y con oportunidades laborales que les permitan apoyar a sus familias y ser parte del entorno nacional.

La inclusión como filosofía para las personas con discapacidad

Además de una visión de la discapacidad en donde las personas con limitaciones requieren de apoyos que minimicen o eliminen las barreras del entorno, el proyecto requiere que todos los involucrados en los procesos educativos y laborales crean en la inclusión como filosofía para la vida.

La inclusión nace como alternativa a la exclusión de la que muchas personas en nuestras sociedades vienen siendo víctimas. El movimiento de inclusión surge en los años 80 en los países desarrollados, toma fuerza en países en vías de desarrollo durante los años 90 y se fortalece durante los primeros 10 años del siglo XXI. Su objetivo es construir una sociedad para todos, que se base en la solidaridad humana, las diferencias, la diversidad y una mejor calidad de vida.

La inclusión social se puede conceptualizar, tal como lo define Sasaki (1997), como un proceso por el cual la sociedad se adapta para poder incluir en sus sistemas sociales generales, personas con discapacidad y simultáneamente estas se preparan para asumir papeles en la sociedad. La inclusión, así vista, se constituye, entonces, en un proceso bilateral en el que las personas excluidas y la sociedad buscan, conjuntamente, resolver problemas, buscar soluciones y hacer efectiva la equiparación de oportunidades para todos.

La formación para el empleo y la discapacidad... algunas alternativas

En Costa Rica, el Ministerio de Educación Pública desde 1973 ha puesto en práctica diferentes alternativas educativas para la población adolescente y adulta joven tanto en servicios educativos regulares como en servicios de educación especial.

Los colegios académicos y los colegios técnicos favorecen la inclusión de estudiantes con discapacidad a sus aulas a través de ajustes al currículo –adecuaciones curriculares– que permiten, a muchos de ellos, obtener la titulación que cualquier otro estudiante obtendría.

La educación especial, por su parte, ha desarrollado el Plan Nacional de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, el Programa CAIPAD y el programa de IV ciclo de escuelas de educación especial. En el primer caso, el Plan Nacional brinda servicios específicos de educación especial en instituciones regulares de la educación diversificada de acuerdo con el Plan de Estudios aprobado en el 2009. Por su parte, los CAIPAD son centros privados que aplican el programa del mismo nombre aprobado por el MEP en el 2000.

En este programa, el Ministerio de Educación apoya a las organizaciones sin fines de lucro que administran el programa con la contratación de personal docente, a través de un convenio firmado por ambas partes. Su propósito, tal y como lo define Aguilar (2006), es el de ofrecer a personas con discapacidad mayores de 21 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias. Para el año 2011 existía un total de 28 CAIPAD. Por último, el programa de IV ciclo de los centros educativos de educación especial tienen su programa que requiere ya de una actualización.

El empleo y la discapacidad... algunas alternativas

Varias son las alternativas de empleo que históricamente han existido para la población con discapacidad: el empleo protegido, el empleo autónomo o microempresa y el empleo ordinario o abierto.

El empleo protegido, es un trabajo ofrecido en condiciones especiales a personas con discapacidad que, por la gravedad de sus limitaciones, se les dificulta trabajar en empleos ordinarios. Su objetivo es el de “proporcionar a los trabajadores discapacitados un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre que sea posible, de carácter estable” (FEAPS, 2005: s/p)

Por su parte, el empleo autónomo lo define Laloma (2007) como “una modalidad de empleo que goza de gran flexibilidad” (p.45). Puede incluir desde microempresas conformadas por miembros de una familia, hasta cooperativas y otras formas asociativas de empleo.

El empleo ordinario o empleo abierto “es aquel generado en empresas ordinarias o en las administraciones públicas. Centros de trabajo en donde la mayor parte de la plantilla no tiene ningún tipo de discapacidad” (Laloma, 2007, p. 27). En el caso de Costa Rica, se rige por la legislación laboral nacional. Recientemente, el Gobierno de la República aprobó la Ley 8862, en la que las instituciones públicas del país deberán contratar hasta un 5% de sus empleados con algún tipo de discapacidad. En el caso del sector privado existe una política de incentivos (Ley 7092) en la que

se deduce del impuesto de la renta, el doble de los salarios pagados a los empleados con discapacidad contratados.

Con el fin de incluir a personas con discapacidad en el empleo abierto u ordinario, se ha desarrollado internacionalmente una modalidad conocida como empleo ordinario con apoyo, que es la base del presente proyecto. Varios son los rasgos de importancia de esta modalidad:

- a. Trabajo remunerado, cuyas condiciones se fijan mediante un contrato laboral, con salarios iguales a los de los trabajadores sin discapacidad.
- b. Trabajo dirigido a personas con limitaciones significativas de tipo físico, mental, intelectual o sensorial, y diferentes necesidades que justifican el apoyo.
- c. Trabajo que requiere servicios de apoyo individuales para asegurar el acceso y mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo.

El trabajo con apoyo, según la Confederación de Autismo de España (2004), incluye 5 grandes etapas que son importantes de revisar: Búsqueda de los empleos, análisis de puestos de trabajo, valoración de candidatos, entrenamiento y adaptación y, por último, seguimiento y valoración.

Responsabilidad social empresarial

Según Correa, Flynn y Amit (2004), la responsabilidad de la empresa con la sociedad era vista años atrás como filantrópica. Con el tiempo esta visión fue cambiando y hoy se refiere más bien a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los efectos sociales, ambientales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) la responsabilidad social de la empresa:

Es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. (p. 1)

Así las cosas, la responsabilidad social empresarial es vista hoy como un compromiso en el que las empresas reafirman sus principios y valores tomando muy en cuenta los efectos de su accionar sobre la comunidad, en particular sobre el medio ambiente y las personas.

Desde esta nueva ética, la responsabilidad social empresarial significa cambiar vidas de muchas personas, algunas de ellas con discapacidad.

Estrategia metodológica

El proyecto se desarrolla desde el marco de la carrera de Educación Especial de la División de Educación Básica y busca promover y desarrollar acciones de docencia, extensión e investigación, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La investigación desarrollada es de tipo cualitativo, ya que parte del contacto que se posee con el contexto real en el cual se ubican las personas con discapacidad, sus familias, sus profesores y sus posibles empleadores. Se apoya a estas personas a través de procesos de docencia y extensión y, al mismo tiempo, se explora su contexto, lo cual permite describir, visualizar y comprender la realidad que viven; lo anterior brinda información con el fin de mejorar los procesos.

El tipo de estudio llevado a cabo en este trabajo se basa en la investigación-acción y se desarrolla a partir de una serie de fases cíclicas: planificación, acción, observación, reflexión.

En la primera parte del proyecto (2009-2011), se planificaron una serie de acciones que permitieron definir no solo una metodología para la inclusión laboral, sino que se desarrolló, con base en la información brindada por los participantes así como en un proceso de observación y reflexión, una serie de manuales, videos y otras herramientas que han permitido, en la segunda fase (2012-2013), dar capacitación y asesorías a colegios, CAIPAD, funcionarios municipales, empresarios y otros, sobre el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto propiciará que todos los actores participantes puedan brindar sus observaciones y reflexiones sobre las acciones realizadas, con el fin de definir finalmente una propuesta de trabajo a nivel local, así como la suficiente información

que permita la elaboración y posible publicación de un libro de texto sobre buenas prácticas.

Se ha definido como importante el establecer alianzas con otras instancias de las universidades del país, así como con el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica 2013-2015, llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Durante las dos fases del proyecto, participaron por la Universidad Nacional dos investigadoras y dos asistentes, 88 estudiantes de bachillerato y licenciatura que probaron los instrumentos; 14 trabajos finales de graduación desarrollados por un total de 30 estudiantes de Licenciatura en Educación Especial de la División de Educación Básica del CIDE, UNA.

Durante el mismo período participaron por el MEP 28 docentes de los Programas de III Ciclo y Ciclo Diversificado vocacional ubicados en CTP de Flores, Colegio de Santa Ana, Liceo de Moravia, IPEC de Barva, Liceo de Belén, IV ciclo de educación especial del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, Instituto Andrea Jiménez y Centro de Educación Especial de Heredia, así como los CAIPAD Servio Flores Arroyo de Alajuela, APRIOPEDA de Acosta y ATAICA de Grecia.

Adicionalmente, fueron parte del proyecto 40 jóvenes: 28 fueron ubicados en empleo y 12 en prácticas laborales de III ciclo diversificado; 40 empresarios y 50 compañeros de trabajo capacitados por el proyecto y por estudiantes de trabajos finales de graduación; 32 funcionarios de CAIPAD; 75 funcionarios de MTSS, IMAS, municipalidades Alajuela, Belén, Santa Ana, UCR, UNA, UTN capacitados; 40 padres de familia capacitados y 130 estudiantes de las carreras de educación especial de la UNA y de la UCR capacitados.

Resultados, análisis y discusión

En el proceso de análisis de la información de los resultados obtenidos en la primera etapa del proyecto surgieron, en total, nueve categorías: el método

estrella CR, los jóvenes, los empresarios, los docentes, los facilitadores laborales, la relación proyecto y TFG, la carrera de educación especial y su participación en acciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones públicas del país.

El método estrella CR

Tal y como se define al inicio del documento, el objetivo del proyecto buscaba el desarrollar una metodología para la inclusión laboral, apoyo y seguimiento de personas con discapacidad egresadas del sistema educativo costarricense. Lo anterior se logró revisando los instrumentos del *método estrella español* y transformándolo en el *método estrella CR*. En todo este proceso, los instrumentos elaborados fueron teniendo múltiples cambios debido a las pruebas y recomendaciones tanto de estudiantes de los cursos, de estudiantes de trabajos finales de graduación y de docentes de III y IV ciclo, así como de CAIPAD, algunos padres de familia y profesionales.

Algunos de los cambios en el caso de los instrumentos de las personas con discapacidad valorados para la inclusión laboral incluyeron desde el formato, pasando por la forma de aplicación, hasta variar algunos componentes conceptuales. En el caso del formato, en algunas preguntas se varió la simbología de numerales por términos más descriptivos como alto, medio, bajo o nulo. En cuanto a la forma de aplicación del instrumento se consideró relevante que fuera administrado por una persona que tenga no solo capacitación sobre el uso de la metodología, sino información sobre posibles ubicaciones laborales y la capacitación o formación requerida por los jóvenes, previa a su inclusión.

También se consideró importante que el instrumento fuera respondido por los jóvenes, ya que deben asumir con responsabilidad su propio destino; la necesidad de consultar a los padres o familiares se hace con el fin de hacer algunas aclaraciones en caso de que no se tenga una clara comprensión de la información brindada. Por último, en el caso de componentes conceptuales, se eliminaron términos como “diagnóstico” o “funciones o estructuras funcionales afectadas” ya que según algunos padres de familia, estudiantes y docentes, “esta información no es necesaria para la ubicación laboral, ya que lo verdaderamente importante es el conocer las habilidades y los conocimientos del aplicante para el puesto de trabajo”.

Los docentes

Si bien es cierto, muchos docentes consideran que el nuevo Plan Nacional para III ciclo y ciclo diversificado vocacional es bueno, requieren de mayor capacitación y apoyo... sienten que se han quedado solos. Es indispensable acompañarlos. Piden a gritos que se les muestre parte del camino, que se les faciliten un poco las cosas. Quieren hacer bien las cosas pero no saben cómo. La responsabilidad de este proyecto inició al investigar y al preguntarles sobre su trabajo. Pareciera que el dedicar tiempo a organizar las pasantías y brindar mayor información a los empleadores y creer en lo que los estudiantes hacen es un punto importante para la aceptación de los empresarios al programa de prácticas laborales. El poder para hacer que las cosas ocurran lo tiene en primera instancia el docente. Él o ella pueden, con su actitud, transmitir algo positivo o algo negativo a sus estudiantes, al empleador y a los padres.

Los docentes deben capacitar, asesorar, empoderar; facilitar y lograr que sus alumnos hagan por sí mismos las cosas. Deben motivarlos, hacerles ver lo positivo y lo negativo, lo bello y lo difícil de la vida. El maestro debe dar al alumno las herramientas para salir adelante, pero debe creer en ellos y ser consecuente, y apoyarlos aunque hayan pasado los años. Esta forma nos hace ver que el docente es más que un “técnico”, más que un “transmisor”: es un facilitador que no solo cree en lo que hace sino que cree en sus alumnos.

Los facilitadores laborales

A diferencia de los docentes del nuevo plan de estudios de III ciclo y ciclo diversificado vocacional, los facilitadores laborales o colocadores, como se les ha llamado en otros ámbitos y en otros momentos históricos, no existen actualmente en Costa Rica como un conjunto de profesionales. Las pocas personas que han laborado con este rol recientemente, incluyen a la facilitadora laboral del CAIPAD Servio Flores Arroyo, algunos funcionarios del MTSS, algunas estudiantes de los trabajos finales de graduación, entre otros. Como se verá posteriormente, este puesto es un faltante en el país de una red de funcionarios que deben apoyar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sea en los CAIPAD, en las Municipalidades o en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El rol del facilitador laboral es de mucha importancia para todas las partes: el joven a ubicar laboralmente, su empleador, la familia... es un intermediario fundamental que debe tener una muy buena formación, en particular en legislación, metodología, relaciones interpersonales, entre muchos otros. El que no hayan suficientes facilitadores laborales en el país muestra, en parte, el escaso apoyo político y técnico para resolver el problema del bajo nivel laboral de las personas con discapacidad en el país.

En el caso de los CAIPAD, el facilitador laboral puede detectar las necesidades de formación que el joven presente para su nuevo trabajo. Tal y como mencionan algunos facilitadores laborales, “una de las limitaciones encontradas es la parte del estudio, faltan oportunidades, hay muchos que no saben leer ni escribir. Consideramos que hay que darles durante el estudio ciertas competencias para el trabajo, es un proceso largo, a nivel de educación les vamos dando las herramientas para su autonomía, pues ellos necesitan independencia”. Por otra parte, en la entrevista dicen que: “Otra limitante es que a veces los padres son demasiado sobreprotectores con sus hijos y no facilitan estos procesos en lo laboral”.

Es importante que se busquen alternativas para solucionarlas en el mismo CAIPAD o en algún otro sitio de formación. Al ser un intermediario debe comunicar estas necesidades a docentes y familiares para lograr una mayor independencia.

Es importante mencionar que son precisamente los facilitadores laborales y los docentes de IV ciclo a cargo de los jóvenes con discapacidad quienes se dan cuenta de las necesidades de independencia y de conocimientos que no se les han brindado a lo largo de su vida como estudiantes. Es fundamental que den a conocer toda esta información a los docentes, con el fin de mejorar y ampliar tanto la oferta académica como el trabajo en autonomía e independencia desde la primera infancia. En resumen, el facilitador laboral es un miembro altamente relevante de una red conformada por docentes, familiares, personas con discapacidad, empresarios y muchos otros más.

Los jóvenes

La información obtenida de los jóvenes es sumamente vívida. Dos fueron las fuentes: una entrevista y una mesa redonda de jóvenes que trabajan y otra de

microempresarios; ambas mesas redondas se llevaron a cabo en la Jornada de Capacitación e Información “Discapacidad y Empleo” realizada en setiembre del 2011. En el primer caso, la entrevista fue hecha a un total de 8 jóvenes ubicados en empresas y provenientes de colegios y CAIPAD; en el segundo caso en la primera mesa redonda participaron tres jóvenes colocados en otras empresas y en una segunda mesa redonda un hombre y una mujer microempresarios y ciegos narraron sus experiencias. Todos los testimonios fueron de impacto para los asistentes al evento y partes de ellos han sido transcritos.

En el caso de la entrevista que se hizo a los jóvenes, la mitad consideró que el colegio los había preparado lo suficiente para su trabajo y la otra mitad que no; este último grupo dijo además que “la época en el prevocacional fue muy difícil” y se mostraron muy dolidos por la falta de apoyo que tuvieron durante este período. Les recomiendan a sus profesores que “deberían sentarse uno por uno con sus estudiantes para conocer más sobre sus necesidades y hacerles preguntas aunque sean incómodas”. Uno de ellos en particular le diría a algunos de los docentes que “ojalá le hubieran apoyado para que sus compañeros no se burlaran de él”. Por el contrario, tanto ellos como otros compañeros dijeron haber recibido el apoyo para encontrar un trabajo así como suficiente seguimiento por parte del CAIPAD.

Todos mencionaron que trabajan en diferentes puestos y que se sienten *bien, felices, importantes y parte de una empresa*. Dicen que la mejor capacitación que recibieron para su puesto es la que se les ha dado su madre, la facilitadora laboral, su jefe o alguno de sus compañeros en el mismo lugar del trabajo. Todos dijeron haber sentido miedo al iniciar el trabajo, pero que con el tiempo todo está bien gracias a la comprensión y tolerancia de sus compañeros. También comentan que consideran importante trabajar para pagar sus cuentas y apoyar en la casa, ser más independientes, poder estudiar más, no ser una carga y ocupar su tiempo en algo valioso. Para ellos “es bonito poder ayudar a la abuela” o “es importante ayudar a mamá ya que ella me apoya mucho”. Sobre su futuro dos mencionaron que quieren seguir estudiando para superarse más.

Es importante mencionar que en definitiva el trabajo vino a significar un cambio grande en la vida de estos ocho jóvenes trabajadores; un cambio que pareciera ser gratificante porque les está ayudando a mejorar en lo

personal y en lo económico, y a crecer como personas y miembros útiles en sus familias. Su vida personal y social ha cambiado y pareciera que se les ha apoyado para ser más independientes y partícipes de la comunidad en que viven.

Los empresarios

Durante el transcurso del proyecto se entrevistó, en dos ocasiones, a los empresarios. Entre otras cosas se les preguntó si consideraban importante capacitarse sobre el tema de la inclusión laboral. Todos respondieron afirmativamente y comentaron que el tema principal a conocer era el de la discapacidad, cómo tratar y apoyar a los jóvenes que pudieran llegar a sus empresas y qué hacer en caso de accidentes, particularmente en el caso de la práctica laboral. También les pareció importante conocer el rol de la familia en el proceso. El tener alguna información es importante para ellos.

La totalidad de los empresarios entrevistados opinó que la experiencia laboral que ellos han tenido ha sido buena e interesante; consideran que se les ha demostrado que las personas con discapacidad pueden hacer muchas cosas si reciben apoyo y seguimiento. Es más, consideraron que el facilitador laboral y su apoyo son necesarios, pero solo por algún tiempo. Dijeron estar dispuestos a contratar más jóvenes, pero poco a poco.

Respecto de lo aprendido por ellos, los empresarios dijeron que el ser constantes y solicitar las cosas poco a poco son la clave para el buen trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual. En relación con lo aprendido sobre sus nuevos empleados, dijeron que les impresionaba lo trabajadores, responsables y sistemáticos que son. Por otra parte, consideraron que había que trabajar más con los jóvenes para que no se distrajeran tanto, para no resistirse a algunos cambios y para aprender a manejar el carácter. La totalidad de los empresarios entrevistados dicen no conocer la legislación respecto de la contratación de personas con discapacidad.

En el transcurso del proyecto se ha podido observar que hay diferencias entre empresas grandes y pequeñas. En las grandes a veces se hace más fácil el apoyo porque hay más personal que en las pequeñas; sin embargo, la cadena de mando y la cantidad de funcionarios hacen que la capacitación a todos sea difícil y aparecen muchas veces respuestas inapropiadas y

discriminación. En el caso de las pequeñas empresas, si bien es cierto los compañeros y las jefaturas pueden aprender, los clientes a veces muestran su insatisfacción por la falta de atención rápida y eficiente. En estos casos, los empresarios han tenido que informar del proyecto a los clientes. Es importante anotar que algunas de las estudiantes de trabajos finales de graduación han mencionado que en los pueblos se hace difícil la contratación, ya que la mayoría son pequeños negocios que no tienen suficiente personal como para prestar los apoyos que requieren los jóvenes; paralelamente no cuentan con suficientes recursos para la contratación. En estos casos se buscaron alternativas laborales en la ciudad.

Otro punto de análisis interesante es el del proceso de desarrollo y crecimiento no tanto de los jóvenes que laboran en las empresas sino de las empresas en sí mismas. Los tres funcionarios de empresas que participaron en la mesa redonda coinciden que años atrás tuvieron experiencias fallidas por falta de asesoría: hoy, al contar con apoyos, información y capacitaciones, el proceso ha sido diferente y mucho más fluido.

Actualmente la responsabilidad social empresarial no solo es una forma diferente de relacionarse con el entorno, es una política que las normas ISO exigen a muchas empresas transnacionales. La OIT (2011) la ha definido como:

El reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. (p. 1)

Así las cosas, es importante ver que muchas empresas que contratan personas con discapacidad ven este hecho como la forma de contribuir al desarrollo económico sostenible o como un valor ético de respeto a las comunidades.

La Carrera de Educación Especial de la División de Educación Básica

Según Dobles (2006), los docentes de apoyo en los servicios de educación especial comentaron que existe un vacío en cuanto a su formación y la atención de jóvenes, ya que no tienen mayor

acercamiento a centros de educación secundaria. Si bien es cierto, hoy, 6 años después, se cuenta con un programa de estudios nuevo para el III ciclo y el ciclo diversificado vocacional (Plan Nacional), hay muchos educadores de educación especial que siguen sin conocer cómo trabajar con jóvenes y adultos con discapacidad.

Desde el año 2009, el curso *Adolescencia y necesidades educativas especiales*, de la carrera de Educación Especial de la DEB, Universidad Nacional, se fortaleció por la aparición del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo. El proyecto ofreció a los estudiantes la posibilidad de hacer prácticas en colegios y en CAIPAD relacionadas con jóvenes con discapacidad en busca de prácticas laborales o empleo. El método estrella CR se convirtió en uno de los temas obligados del curso capacitando con ello a todas las estudiantes que desde el 2009 han estudiado en el Bachillerato de Educación Especial. El curso también dio a conocer los programas curriculares tanto de colegio como de CAIPAD así como sus objetivos. En las evaluaciones del curso los estudiantes dijeron haber aprendido mucho de un tema desconocido hasta ese momento por ellas: el curso es ofrecido en el último semestre del bachillerato en educación especial.

Es impostergable que la carrera de educación especial brinde conocimientos a sus estudiantes en relación con todos los grupos de edad: no hacerlo sería dejarles en desventaja para la atención de alguno de dichos grupos. También es fundamental que imparta a sus académicos un curso sobre el método estrella CR, con el fin de poder trabajar en equipo y de que conozcan una metodología que apoya a un grupo poblacional específico.

Por último, parece fundamental que el proyecto ofrezca en su fase II capacitación en servicio a funcionarios de Programas de III ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional así como CAIPAD, ya que existe una gran necesidad por parte de docentes en servicio de conocer no solo los programas sino estrategias de desarrollo así como de la atención hacia los jóvenes y adultos. Muchas de esas capacitaciones podrían ser realizadas por estudiantes de último año del bachillerato como por estudiantes de la licenciatura de educación especial.

Otras instituciones: (MTSS, municipalidades)

El método estrella CR, adaptado a nuestra realidad por académicas del proyecto así como funcionarias del CAIPAD Servio Flores Arroyo, ha sido un buen aporte tanto para docentes de educación especial como para facilitadores laborales. Varios cursos de capacitación sobre el método fueron dados a estudiantes de la carrera de educación especial de la UNA, así como a docentes de escuelas de educación especial y colegios, y a funcionarios universitarios de la UCR y la UNA; también recibieron capacitación algunos empresarios. La experiencia ha demostrado que es importante que los diferentes profesionales que trabajan en las diferentes instancias de la red dedicada a la ubicación laboral de personas con discapacidad conozcan esta metodología, con el fin de permitirles coordinar sus acciones para con ello maximizar sus recursos.

Tal y como se ha externado en el análisis de las anteriores categorías, el proyecto ha demostrado que es indispensable tener en el país un trabajo en red que apoye la ubicación de las personas con discapacidad. La labor del Ministerio de Educación consistiría en formar y capacitar a los jóvenes en diferentes alternativas laborales y permitirles que desarrollen una pre-práctica de 40 horas en onceavo año y una práctica de 320 horas en doceavo año; el trabajo de los CAIPAD tendría como objetivo no solo capacitar a las personas adultas con discapacidad sino proveer los servicios de colocación, formación y seguimiento a jóvenes y adultos que lo requieran y los soliciten. El INA, así como otras instancias, podrían formar parte de la red, al dar formación a muchos jóvenes que requieren desarrollar competencias laborales. Por otra parte, el rol de las Oficinas de Empleo de las Municipalidades sería el de propiciar la ubicación laboral, estableciendo contactos entre la oferta y la demanda; si bien es cierto su trabajo se parece mucho al de los CAIPAD, difiere por cuando este programa va dirigido a población con mayores necesidades de apoyo. Por último, el rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sería el de apoyar en la capacitación a los municipios del país. Por ello es indispensable que maneje a profundidad la metodología a implementar.

Crear y poner en práctica una red de servicios sería un logro importante para la atención de las personas con discapacidad en Costa Rica. El que ellos logren ubicarse laboralmente da sentido fundamental a la profesión

de los educadores: sin alcanzar este objetivo final, no se lograría mejorar la calidad de vida de un significativo sector de la población costarricense.

Conclusiones

Muchas son las conclusiones de este trabajo; entre las más importantes están:

1. La aplicación de los instrumentos del *método estrella CR* en una variedad de entornos tales como colegios, CAIPAD, municipalidades, Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otros, demostró su utilidad y que en cada entorno se les puede hacer adaptaciones con el fin de brindar mayor información desde la perspectiva de quien los está utilizando. El grupo de instrumentos permite a profesionales de diferentes instancias (colegios, CAIPAD, municipalidades, ministerios, familiares, etc.) poder hablar un mismo idioma y facilitar la ubicación laboral y la inserción social de muchas personas con discapacidad desempleadas, por falta de estrategias de trabajo en red en el contexto nacional.
2. Si bien es cierto los instrumentos del *método estrella CR* tienen un formato, estos pueden ser adaptados a las necesidades de quien lo utiliza. Es un método flexible pues permite constantes mejoras, siempre y cuando respete el principio de independencia y participación de los jóvenes.
3. Es relevante que las personas que aplican el método conozcan a profundidad sus instrumentos para lograr obtener un mejor provecho de la información. Es un método realmente eficaz si se utiliza correctamente. Su éxito radica en que involucra a todas las partes que pueden estar presentes en los procesos de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad.

Los docentes

4. Existe un desconocimiento y falta de formación, capacitación y experiencia por parte de los docentes del III ciclo y ciclo diversificado vocacional en lo que al tema

de inclusión laboral se trata. El 100% de los docentes participantes en el proyecto expresaron no contar con buen manejo del tema dada la falta de preparación. Esto hace que, en muchas ocasiones, las prácticas del IV ciclo sean una actividad compleja, con muchos vacíos, poco exitosas que provocan frustración al empresario, al colocador, a la familia y por supuesto al actor principal de dicho proceso: el joven con discapacidad.

Los facilitadores laborales

5. Se determina, según la investigación, que la figura del facilitador laboral es de carácter indispensable para que el proceso de inclusión se lleve a cabo exitosamente. Este funcionario, al igual que otros, debe conocer el uso de un método que apoye la incorporación laboral de los jóvenes.
6. No existen suficientes facilitadores laborales en el país para apoyar la ubicación en el empleo a personas con discapacidad.

Los jóvenes

7. Los jóvenes y personas adultas con discapacidad sienten una gran necesidad por el trabajo, primeramente por la entrada económica que representa como también igualmente importante demostrarle a la familia, sociedad y a sí mismos lo que son capaces de lograr.
8. Los jóvenes valoran que los apoyos recibidos en el colegio no son los más aptos ni los suficientes para asumir de primera instancia adecuadamente una posible inserción laboral.
9. Los jóvenes requieren de formación o capacitación, esta es indispensable para lograr obtener un puesto de trabajo. Consideran que la mayor capacitación recibida con respecto a trabajo es la que les da el mismo lugar en donde laboran.
10. Al estudiar los jóvenes deben aprender de los errores, a experimentar sentimientos positivos y negativos para luego no tener malas experiencias laborales.

Los empresarios

11. Hay diferencias entre empresas grandes y pequeñas en la contratación de personas con discapacidad. Pareciera haber más apertura en las grandes por contar con mayor cantidad de personal.
12. La información, asesoría y capacitación han resultado ser excelentes herramientas de cambio de actitud hacia la contratación de personas con discapacidad.
13. La responsabilidad social empresarial es una política de las instituciones transnacionales que puede favorecer la contratación de personas con discapacidad.

La División de Educación Básica

14. Es importante que se den cursos de capacitación sobre el método estrella CR en la carrera de educación especial para la atención de las necesidades de adolescentes y adultos con discapacidad.
15. Resulta pertinente brindar cursos de capacitación sobre el método estrella CR a docentes en servicio, con el fin de apoyar el trabajo en equipo dentro de los IV ciclos y CAIPAD.

Otras instituciones: (MTSS, municipalidades)

16. El método estrella CR se puede considerar un buen aporte para los docentes, facilitadores laborales y otros funcionarios que trabajen en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad y otras condiciones. Su adaptación a diferentes sectores (educación, formación vocacional e inclusión laboral) es fundamental para la creación de un trabajo en red.

Referencias

- Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (2006). *Necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica*. Costa Rica: JICA-CNREE.
- Aguilar, G. (2006). *Centros de atención integral para adultos con discapacidad (CAIPAD)*. Costa Rica: Ministerio de Educación Pública.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988). *Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad*. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). *Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad*. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1999). *Ley 7948 Aprobación de la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2008). *Ley 8661 convención de derechos humanos de las personas con discapacidad*. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2010). *Ley 8862 Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.
- Centro Centroamericano de Población. (2011). *Censo de Población y Vivienda 2011*. San José, Costa Rica.
- Confederación de Autismo de España (2004). *Guía de empleo con apoyo para personas autistas*. Madrid: Confederación de Autismo de España.
- Correa, Ma. Emilia; Flynn, Sharon; y Amit, Alon (2004). *Responsabilidad social corporativa en América Latina: Una visión empresarial*. Santiago de Chile: División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos, CEPAL.
- De Lorenzo, R., Pérez, L. C. (2007). *Tratado sobre discapacidad*. España: Editorial Aranzadi.

- FEAPS (2005). *Sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*. España: Asociación FEAPS para el Empleo.
- Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España*. España: CERMI.
- Ministerio de Educación Pública. (2011). *Procedimientos: III ciclo y Diversificado Vocacional (Plan Nacional)*. San José: Ministerio de Educación Pública.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Decreto 34135-MTSS. La Gaceta*, 4 de enero 2008. Costa Rica: Imprenta Nacional.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE)*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>
- Sasaki, R. (1997). *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Paulo: Prodef.