

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**“REPRESENTACIONES SOCIALES ACERCA DE LAS
PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD PRESENTES
EN DIRECCIONES Y JEFATURAS ADMINISTRATIVAS DE LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA”**

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de
Posgrado en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad para
optar al grado y título de Maestría Académica en Estudios
Interdisciplinarios sobre Discapacidad

KATALINA ALFARO MIRANDA

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2020

DEDICATORIA

Empecé este camino hace varios años con la necesidad de conocer más la complejidad humana, de acercarme a una realidad social más genuina, más parecida a la vida real y menos a la que nos han contado, en donde un gran número de personas y sus derechos no están visibles y no están en nuestro imaginario o no están completas en él. Los derechos que hemos gozado la mayoría, no están allí para todos y todas, por lo cual, algunas personas se ven obligadas a luchar por ellos como si fueran privilegios adicionales.

Desconocía entonces, que finalizaría esta meta situada en otro lugar, no sólo con más conocimiento sino con más amor, con una comprensión que sobrepasa a lo cognitivo y surge del vínculo, uno que me conduce a desear impetuosamente un mundo más equitativo.

Mi dedicatoria es para mi pequeña Noelia, quién me inspiró además del sentimiento, por un asunto de coherencia interna, a finalizar este proceso. La defensa de sus derechos, ser testigo de sus alegrías en el disfrute de una vida plena, con todas las complicaciones que ello conlleva, pero desde un lugar más justo. Es mi deseo al llamado de ser su guía.

Culmino este posgrado con una fuerza distinta, una que Noelia me ha contagiado y con la que ha coloreado nuestra convivencia familiar con matices hermosos. Ninguna palabra me parece lo suficientemente buena o precisa para describir su ternura, su carisma, su autenticidad y su astucia. Mi agradecimiento es inagotable por todo lo que Noelia me enseña, me da a borbotones y me hace disfrutar la vida, su sonrisa sincera es una brisa refrescante para mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia que me ha acompañado en el día a día de este trabajo. Mi esposo Jonathan quien me ha motivado y apoyado incondicionalmente para culminar este esfuerzo y ha sido mi consultor permanente, mi público, mi crítico, proveedor de TICs y todo lo que ha estado a su alcance. A mis hijos Daniel, Noelia y Elena, mi inspiración para continuar superándome, estuvieron allí para comprender que mamá no solo está para compartir y jugar con ellos. Mi papá Alberto, un apoyo indiscutible en este tiempo. Son mi asidero.

A mi Alma Mater, la Universidad de Costa Rica, Institución que bajo la figura de muchas personas ha sido una fuente transformadora de ideas en mi persona, pues no es solo una organización productora de títulos universitarios, sino que bajo sus pilares sustantivos, ha contribuido de múltiples formas a la sociedad costarricense por ochenta años. La UCR me permitió acceder a la criticidad y conciencia social, a la movilidad social y ha sido mi escenario laboral por casi veinte años. Yo fui a la Universidad a formarme y ella se asentó en mí.

A mi directora de tesis, la Máster Helen Picado Barrantes a quien conocí en las aulas universitarias y con quien he compartido distintos trabajos. Conozco su entrega y calidad profesional que realiza en la Oficina de Recursos Humanos. Le agradezco por dirigirme y animarme en este trabajo formativo desde su experticia en el campo de la investigación y de la gestión humana.

A la M.B.A Kattia Salazar Córdoba, quien me acompañó en mis primeros acercamientos hacia la psicología del trabajo, y de quien he recibido apoyo de múltiples formas durante el ejercicio profesional, mi completa credibilidad hacia su quehacer, conocimiento y capacidad crítica. Gracias por las orientaciones concienzudas, aterrizas y prácticas a mi trabajo.

A la Dra. Laura Stiller González, quien desde su amplia trayectoria en el aporte a la inclusión de la discapacidad en la agenda universitaria, ha sabido nutrir este trabajo hacia una lectura analítica del problema de investigación.

A las personas de la UCR que ocupan puestos de decanatura, dirección y jefatura administrativa, quienes abrieron las puertas de sus experiencias vitales y sus interpretaciones de la realidad, regalándome su saber y su tiempo preciado para contribuir a este trabajo.

Al Dr. Rodrigo Jiménez Sandoval, la Máster Adriana Solano Mora y la Máster Marcela Ramírez Morera quienes retroalimentaron la guía de entrevista y me permitieron mejorarla desde su experticia. Al Dr. Jiménez en especial mi agradecimiento por esa formación significativa que recibí de él durante y después del proceso de formación desde su labor como docente.

A mi jefe en la Oficina de Recursos Humanos, M.B.A Carlos Castro Solano, por apoyar mis iniciativas de desarrollo personal y de innovación laboral. Gracias por impulsar y respaldar a los procesos y a las personas de su equipo hacia el crecimiento con carisma y estrategia.

Al Programa de Posgrado en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad que me preparó para ser mejor en mi trabajo y en mi vida. Su relevancia es indiscutible para la Universidad y en su poder de permear la realidad social desde la formación de agentes activos en el tema de la discapacidad.

Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios del Posgrado en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar por el grado y título de Maestría Académica en **Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad**.

M.Sc. Erick Hess Araya
Representante del Decano
Sistema de Estudios de Posgrado

M.Sc. Helen Picado Barrantes
Directora de tesis

Dra. Laura Stiller González
Asesora

M.B.A Kattia Salazar Córdoba
Asesora

Dra. Laura Bravo Cópola
Directora
Programa de Posgrado en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad

Katalina Alfaro Miranda
Sustentante

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
HOJA DE APROBACIÓN	v
RESUMEN	x
SUMMARY	xii
LISTA DE TABLAS	xiv
LISTA DE FIGURAS.....	xv
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xvi
LISTA DE GRÁFICOS.....	xvii
I. Introducción	1
II. Marco de referencia	3
2.1 Antecedentes	3
2.1.1 Representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad	5
2.1.2 Representaciones sociales del trabajo expresadas por personas con discapacidad	8
2.1.3 Inclusión laboral situada en el marco de la calidad de vida.....	10
2.1.4 Valoración de gerentes o jefaturas sobre las personas trabajadoras con y sin discapacidad.....	11
2.1.5 Comprensión de constructos y metodología	14
2.2 Marco conceptual	16
2.2.1 Las representaciones sociales.....	16
2.2.2 Discapacidad, trabajo e inclusión laboral.....	20
2.2.3 Enfoque de derechos humanos y principios asociados.....	28
2.3 Marco jurídico: legislación en discapacidad.....	35
2.4 Contexto de la Investigación: Universidad de Costa Rica.....	37
III. Planteamiento del Problema.....	42
3.1 Pregunta de investigación.....	43
3.2 Objetivos	44
3.2.1 Objetivo General	44
3.2.2 Objetivos Específicos	44
3.2.3 Objetivo Externo.....	44

IV. Estrategia metodológica.....	45
4.1 Diseño de investigación.....	45
4.2 Enfoque de análisis.....	45
4.3 Población de estudio.....	46
4.4 Recolección de Información	48
4.4.1 Elaboración de la guía de entrevista.....	49
4.4.2 Validación de la guía de entrevista	50
4.4.3 Procedimiento para la recolección de datos.....	52
4.4.4 Resguardo de la información	54
4.5 Análisis de datos.....	54
4.5.1 Preparación de la información	55
4.5.2 Análisis de la información	55
4.6 Calidad de la información.....	56
4.7 Protección de las y los participantes.....	56
4.8 Cronograma.....	57
V. Resultados y análisis.....	58
5.1 Datos sociodemográficos.....	58
5.2 Modelo de representaciones sociales acerca de las PcD	61
5.3 Eje transversal: discapacidad.....	63
5.3.1 Concepto de discapacidad	63
5.3.2 Ideas fundantes de la discapacidad.....	79
5.4 Dimensión: Gestión Humana.....	85
5.4.1 Mi estilo conciliador.....	85
5.4.2 Apropiación del rol de líder.....	86
5.4.3 Dificultades en la Gestión Humana.....	87
5.4.5 Ser jefe de una persona en condición de discapacidad: del temor y otros sentimientos.....	88
5.5 Dimensión: Condiciones Institucionales para la inclusión laboral	94
5.5.1 Política institucional	94
5.5.2 Presencia-ausencia de las instancias responsables en la UCR	97
5.5.3 La Universidad de Costa Rica y el apoyo social a los líderes	99
5.5.4. La UCR humanista: entre el discurso y la práctica	100

5.6 Dimensión: Inclusión Laboral	102
5.6.1 Aspectos asociados al proceso de incorporación.....	103
5.6.2 Proceso de permanencia	109
5.6.3 Barreras identificadas por las personas participantes	113
5.6.4 Precauciones o alertas para la inclusión.....	117
5.6.5 El para qué de la inclusión laboral	119
5.6.6 Empleabilidad: “he leído algo”	121
5.6.7 Aportes desde el puesto de jefatura administrativa y dirección	123
5.7 Formación como factor modulador	127
5.8 Vínculo como factor modulador	131
5.8.1 Cuadrante I: Amplia formación- Vínculo afectivo presente	135
5.8.2 Cuadrante II: Poca formación – Vínculo afectivo presente	135
5.8.3 Cuadrante III: Poca formación - Vínculo afectivo ausente	136
5.8.4 Cuadrante IV: Amplia formación- Vínculo afectivo ausente.....	137
5.9 Representaciones sociales acerca de las PcD	139
5.9.1 La distancia entre “nosotros” y “los otros”	139
5.9.2 Discapacidad, entre el coraje y la discriminación	140
5.9.3 Mitos y prejuicios acerca de las PcD	142
5.9.4 PcD en una fotografía.....	148
5.10 Representaciones sociales acerca de las PcD en el trabajo	148
5.10.1 Experiencias positivas y negativas con PcD	149
5.10.2 Personajes: José Luis, Juan Manuel y Ericka.....	151
5.10.3 Mitos y prejuicios sobre la inclusión laboral y sobre las PcD en su trabajo	153
5.10.4 La PcD como persona trabajadora	161
5.11 Red de representaciones sociales	162
VI. Discusión	166
VII. Conclusiones	176
VIII. Recomendaciones	189
8.1 A las autoridades de la Universidad de Costa Rica.....	189
8.2 A las personas con discapacidad que laboran en la Universidad de Costa Rica	190
8.3 A las instancias responsables de la inclusión laboral en la UCR	190

8.4 A las dependencias universitarias con PcD en sus equipos de trabajo	192
8.5 A las jefaturas administrativas y Direcciones de la UCR.....	192
8.6 A PRODIS y al PPESDI.....	193
IX. Referencias bibliográficas.....	194
X. Anexos	205
Anexo 1. Guía de entrevista en profundidad. Representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la UCR.....	206
Anexo 2: Consentimiento informado.....	210
Anexo 3: Matriz de categorías y subcategorías	213

RESUMEN

Las representaciones sociales (RS) son entendidas como un conocimiento socialmente elaborado y compartido que se refiere a la sustitución cognitiva y social de un quién o un qué, a través de la transmisión de significados y sentidos en procesos socioculturales. Estas representaciones, orientan el accionar y las formas relacionales. Dos corrientes principales de estudio han caracterizado a este constructo, la corriente procesual (Jodelet, 1986, 2011) que privilegia el comportamiento social y la corriente estructural (Abric, 2001) acerca de su jerarquización interna.

Esta investigación se concentra en las RS acerca de las personas en condición de discapacidad (PcD) presentes en un grupo de 34 jefaturas administrativas y direcciones de la Universidad de Costa Rica, como niveles de mando de las unidades de trabajo, con gran injerencia sobre la gestión de personas en la Institución y por tanto, en la implementación de prácticas orientadas a la inclusión laboral real. Se siguió un diseño metodológico de corte transversal con un enfoque de análisis cualitativo desde la Teoría Fundamentada, empleando la técnica de entrevista en profundidad.

Como resultado se desarrolla un modelo teórico para la comprensión de la categorías en las que se organizan las RS del grupo entrevistado, el cual contempla a) un eje transversal en el tema de discapacidad, b) tres dimensiones constitutivas referidas a la gestión humana, las condiciones institucionales y el proceso de inclusión laboral, c) dos factores moduladores reconocidos en los procesos formativos y los vínculos socioafectivos desarrollados con personas con discapacidad surgidos de las experiencias de vida personal y laboral y d) representaciones sociales resultantes en torno al colectivo de PcD en general y en su rol de personas trabajadoras.

En conclusión, los nodos centrales derivados del contenido de las representaciones sociales en este grupo, son la inclusión laboral y la persona con discapacidad (principalmente la discapacidad física). Aparecen RS relativas a dudas sobre el desempeño de la PcD, ubicándolas en labores asistenciales y operativas o que impliquen bajos niveles de estrés.

Por un lado, las jefaturas presentan temores sobre la apropiación de su rol hacia la inclusión laboral, ligados a bajos niveles de formación y pocas experiencias de trabajo con PcD. Por otra parte, un pequeño grupo de participantes con altos niveles de formación y vínculos afectivos en su relación anterior con PcD marcó una diferenciación significativa del resto de la población entrevistada, evidenciando un uso correcto del lenguaje, congruencia de sus ideas, actitud propositiva, acciones concretas hacia la inclusión y empatía hacia la población con discapacidad.

Se identificaron brechas importantes entre el Modelo Social de la Discapacidad con elementos compatibles a la visión humanista promovida desde la Universidad de Costa Rica y la presencia de prácticas e ideas con elementos propios de paradigmas de discapacidad integracionista y asistencialista, así como la manifestación sutil de prejuicios acerca de las personas en condición de discapacidad entre ellos: que la inclusión requiere mucho trabajo, la comparación con otro normal (usando la expresión “normal entre comillas”), la necesidad de proteger a las PcD incluso si ello conlleva la no contratación, así como la creencia de que una persona con discapacidad psicosocial no tiene posibilidad de una inclusión laboral positiva.

Sin embargo, se registra la ausencia en esta población, de algunos mitos comunes acerca de las PcD, al no considerar “angelitos” o “personas enfermas” a las personas en condición de discapacidad y por el contrario, se comienzan a realizar acciones concretas hacia el reconocimiento de sus derechos. Se visibiliza a PcD específicas como personajes clave en la cultura laboral de la UCR y se coloca parte de la responsabilidad de la inclusión, en el entorno Institucional.

Además de la discapacidad física como RS extendida, se admite la discapacidad cognitiva y de personas sordas dentro de las RS existentes en la inclusión laboral, resaltando la labor de PROIN y PROGRESO para estas dos últimas nociones. Por otra parte, se hace referencia a la accesibilidad de los edificios más nuevos, se detecta la disposición auténtica, informada y consciente de un pequeño grupo dentro de las personas participantes del estudio, quienes desde su puesto han podido aportar en la inclusión laboral. Además, si bien el Modelo Integral para la Inclusión de PcD en la UCR fue poco conocido, también fue reconocido en su valor agregado a la Universidad entre quienes habían participado en experiencias de inclusión gracias a esta iniciativa.

Se elaboran recomendaciones dirigidas a las autoridades universitarias, a las PcD que laboran en la Institución, a las jefaturas administrativas y direcciones, así como a distintas instancias de la Universidad de Costa Rica. Éstas en la línea de: a) dar participación a las PcD en la toma de decisiones sobre inclusión laboral, b) trascender a un modelo de inclusión que implique la formación permanente y el acompañamiento extendido no solo a las PcD contratadas en plazas nuevas, y c) generar experiencias de inclusión laboral.

SUMMARY

Social representations (SR) are understood to be socially elaborated and shared knowledge that refers to the cognitive and social substitution of a “who” or a “what” through the transmission of meanings and definitions in sociocultural processes. These representations guide the actions and the relational forms. Two main trends of study have characterized this construct, the procedural trend (Jodelet, 1986, 2011) that favors social behavior and the structural trend (Abric, 2001) with its internal hierarchy.

This research focuses on SRs as it pertains to people with disabilities (PwDs) present in a group of 34 administrative heads and directorates of the University of Costa Rica, as well as levels of authority within the work units, while delving in on the people management process within the Institution and consequently in the implementation of practices oriented to real labor inclusion. A cross-sectional, methodological design was followed with a qualitative analysis approach from Grounded Theory, using the in-depth interview technique.

As a result, a theoretical model is developed to comprehend the categories in which the SR of the interviewed group are organized, which includes a) a transverse axis on the issue of disability, b) three constitutive dimensions referred to people management, the institutional conditions and the process of labor inclusion, c) two modulating factors recognized in the training processes and the socio-affective bonds developed with people with disabilities arising from personal and work life experiences and d) resulting social representations around the group of PwDs in general and in their role as workers.

In conclusion, the central nodes derived from the content of social representations in this group are labor inclusion and the person with a disability (mainly physical disability). SRs appear related to doubts about the performance of the PwD, placing them in assistant and operational work or work involving low levels of stress.

On the one hand, the leadership presents fears about the appropriation of their role towards labor inclusion, linked to low levels of training and few work experiences with PwDs. On the other hand, a small group of participants with high levels of training and affective ties in their previous relations with PwDs marked a significant differentiation from the rest of the interviewed population, displaying a correct use of language, congruence of their ideas, propositional attitude, concrete actions towards inclusion and empathy towards the population with disabilities.

Important gaps were identified between the Social Model of Disability with elements compatible with the humanistic vision promoted by the University of Costa Rica and the presence of practices and ideas with elements typical of integrationist and assistance-based paradigms of disability, as well as the subtle manifestation of prejudices towards people with disabilities among them: that inclusion requires a lot of work, the comparison with someone normal (using the expression “normal in

quotation marks”), the need to protect PwDs even if it entails not hiring, as well as the belief that a person with psychosocial disability has no possibility of a positive labor inclusion.

However, there is an absence of some common myths about PwDs in this population, as they do not consider them "angels" or "sick people", and on the contrary, concrete actions are initiated towards the recognition of their rights. Specific PwDs are identified as key characters in the work culture of the UCR and are given part of the responsibility for inclusion in the Institutional environment.

In addition to physical disability as an extended SR, cognitive disability and deaf people are admitted within the existing SR in labor inclusion, highlighting the work of PROIN and PROGRESO for these last two notions. On the other hand, reference is made to the accessibility of the newer buildings, the authentic, informed and conscious disposition of a small group within the people participating in the study is detected, who from their position have been able to contribute to labor inclusion. Furthermore, although the Comprehensive Model for the Inclusion of PwDs in the UCR was little known, it was also recognized in its added value to the University among those who had participated in inclusion experiences thanks to this initiative.

Recommendations are elaborated for the university authorities, the PwDs who work in the Institution, the administrative heads and directorates, as well as different instances of the University of Costa Rica. These are in the line of: a) giving PwDs participation in decision-making on labor inclusion, b) transcending an inclusion model that implies permanent training and extended accompaniment not only to PwDs hired in new positions, and c) generate experiences of labor inclusion.

LISTA DE TABLAS

		Página
Tabla 1.	Unidades de trabajo por área	47
Tabla 2.	Cronograma de actividades TFG	57
Tabla 3.	RS existentes y RS alternativas hacia el Modelo Social de Discapacidad	173

LISTA DE FIGURAS

		Página
Figura 1.	Campo de representaciones. Modelo de RS acerca de las PcD según las personas entrevistadas	62
Figura 2.	Nube de palabras mencionadas sobre discapacidad	64
Figura 3.	Formación y vínculo afectivo como factores moduladores	134
Figura 4.	Red de RS acerca de las PcD	165

LISTA DE ABREVIATURAS

CASED:	Centro de Asesoría a Estudiantes con Discapacidad
CENAREC:	Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva
CEI:	Comisión Especializada Institucional
CID:	Comisión Institucional en Discapacidad
JA:	Jefatura administrativa.
ORH:	Oficina de Recursos Humanos
PcD:	Persona en condición de discapacidad
PRODIS	Programa Institucional en Discapacidad
PROEMDIS	Proyecto de Empleabilidad de Docentes con Discapacidad
PROIN:	Programa Institucional de Inclusión de personas con discapacidad cognitiva en la educación superior
RS:	Representaciones sociales
SJ:	Superior Jerárquico
UCR:	Universidad de Costa Rica

LISTA DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Cargo desempeñado	58
Gráfico 2. Unidades de trabajo por área	59
Gráfico 3. Antigüedad de las personas participantes	60
Gráfico 4. Distribución por sexo	60
Gráfico 5. Distribución por edad	61
Gráfico 6. Formación en discapacidad	127
Gráfico 7. Vínculo afectivo con PcD	132
Gráfico 8. Distribución por cuadrantes: Formación y Vínculo afectivo con PcD	133
Gráfico 9. Relaciones sociales con PcD	149
Gráfico 10. PcD en su equipo de trabajo	149



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

SEP Sistema de
Estudios de Posgrado

Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.

Yo, Katalina Alfaro Miranda, con cédula de identidad 205400840, en mi condición de autor del TFG titulado "Representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la Universidad de Costa Rica"

Autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado. SI NO *

*En caso de la negativa favor indicar el tiempo de restricción: no aplica año (s).

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Director (a) de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE:

Nombre Completo: Katalina Alfaro Miranda

Número de Carné: 970123 Número de cédula: 205400840

Correo Electrónico: catalina.alfaro@ucr.ac.cr

Fecha: 20 de noviembre de 2020 Número de teléfono: 2511-3639

Nombre del Director (a) de Tesis o Tutor (a): M. Sc. Helen Picado Barrantes

Katalina AM

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no sólo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

I. Introducción

En este esfuerzo de investigación se exploran las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, presentes en un grupo de personas trabajadoras de la Universidad de Costa Rica, quienes desempeñan cargos de autoridad bajo la figura de Direcciones y Jefaturas Administrativas, como actores clave para la incorporación de personas en la Institución y en procesos relativos a la gestión humana y por ende, a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Así mismo se identifican en este trabajo, las RS sobre la discapacidad y las involucradas en el proceso de inclusión laboral como preámbulo para dibujar las RS acerca de las personas con discapacidad y en su rol laboral. Adicionalmente, se realiza un análisis de las mismas, desde el Modelo Social de la Discapacidad (Victoria, 2013) como referente teórico extendido en diversas latitudes, para la comprensión de la discapacidad en el momento actual.

Las representaciones sociales son entendidas como constructos cognitivos a partir de los cuales se atribuyen significados de la realidad social y se transmiten como conocimientos de “sentido común”, de acuerdo con Moscovici y Hewstone (1986). Aguirre (2005) señala que acceder a las representaciones sociales sobre la discapacidad “facilita que se puedan emprender diferentes tipos de acciones como por ejemplo trazar políticas específicas, adelantar campañas educativas, capacitar a las personas, etc.” (p. 7) y agrega que las mismas no necesariamente se asocian con un contexto de discriminación.

La Universidad de Costa Rica, como contexto en que se desarrolla la presente investigación, expresa desde sus principios iniciales ideas cercanas a la humanización de los procesos sociales y al respeto por los distintos derechos humanos, constituyéndose en un pilar de la movilidad social costarricense, por lo cual, es y debe ser un espacio creador de ideas y ambientes libres de discriminación (Estatuto Orgánico de la UCR, artículos 3 y 4).

En diciembre de 2017 la Institución presenta el “Modelo Integral para la Empleabilidad de personas con Discapacidad”, el cual establece estrategias para la implementación de acciones afirmativas que favorecen la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad (Peña, 2017). Este Modelo entra en funcionamiento en el año 2018. El presente trabajo se considera compatible y de valor agregado para estos esfuerzos.

A nivel metodológico, este estudio se aboca al análisis cualitativo de datos, desde el diseño metodológico de la Teoría Fundamentada, haciendo uso de la técnica de entrevista en profundidad a 34 personas participantes. Mediante la técnica de comparación constante se desgranar numerosas categorías de análisis, algunas incluidas en periodo inicial y otras emergentes, en correspondencia con los significados y sentidos atribuidos a distintas realidades de esta población con respecto a la discapacidad en general y a la inclusión laboral.

II. Marco de referencia

2.1 Antecedentes

En un primer momento, el conglomerado de trabajos de investigación que aportan al tema de investigación se agrupó según su contenido. Algunos hacen referencia a las representaciones sociales sobre la discapacidad o bien, sobre el trabajo, aportadas por personas con discapacidad. También, estas mismas representaciones dadas por distintos grupos o poblaciones (personal de una empresa, profesores, padres de familia, miembros de una comunidad, medios de comunicación, entre otros).

En este sentido los antecedentes encontrados y presentados en el apartado 2.1.1, oscilan entre representaciones asociadas a distintos continuos de condiciones humanas, los cuales se emplean como referente de significación de la discapacidad, entre estos salud y enfermedad, capacidad y limitación, lo individual y lo social, oportunidad y barrera. Así también se encuentran variantes representacionales en función de las distintas discapacidades, asociando una incorporación laboral más favorable a aquellas personas cuya discapacidad no implica un compromiso mental, emocional o cognitivo. Se ponen de manifiesto diferentes paradigmas desde los cuales se explica y comprende la discapacidad (religioso, médico, de derechos humanos, por ejemplo).

Además, se abordan algunos antecedentes que colocan a la convivencia directa con personas en condición de discapacidad, en la vida familiar y laboral, como aspecto determinante en la construcción de representaciones sociales acerca de la discapacidad.

Seguidamente en el apartado 2.1.2, al realizar la exploración bibliográfica, se encontraron documentos relacionados con representaciones sociales acerca del trabajo, presentes en personas con discapacidad.

Un hallazgo importante se relaciona con la existencia, de construcciones representacionales -en personas en condición de discapacidad-, asociadas a paradigmas como el médico, el cual imprime una noción de responsabilidad individual en el ajuste laboral, así como una concepción de la discapacidad como enfermedad. De allí, la importancia de que la labor educativa para derribar barreras y prejuicios, no exime a la población con discapacidad. En este mismo apartado se presenta la incorporación laboral como oportunidad para la resignificación y transformación de las representaciones sociales acerca del trabajo por parte de la población con discapacidad.

En el apartado 2.1.3, se inmiscuyen los temas de inclusión laboral y calidad de vida laboral de las personas en condición de discapacidad, como elementos asociados en la dinámica laboral. Allí se expresa el acceso al trabajo como valor social, algunas barreras presentes en la inclusión laboral, la repercusión de la misma en el ambiente laboral, percepción de riesgos psicosociales por parte de las personas en condición de discapacidad, así como efectos de la inclusión en la persona con discapacidad en lo que respecta a satisfacción y compromiso con el trabajo.

Asimismo, alineado al tema de investigación, se encontraron trabajos referidos a representaciones sociales aportadas por personas que ocupan cargos de autoridad en una organización laboral, acerca de las personas con discapacidad y sin discapacidad, los cuales se presentan en el apartado 2.1.4. Algunos aportes de estos trabajos se refieren a la expectativa de las jefaturas, quienes esperan de las personas con discapacidad, un comportamiento y desempeño similares a la media para externar un criterio de satisfacción, y hacen distinción en su apertura a la incorporación de personas con discapacidad, mayormente hacia las y los

trabajadores cuya discapacidad es de orden sensorial o física. Se recalca la importancia de brindar información sobre la discapacidad, así como de incorporar a personas en condición de discapacidad como factores que aportan en la eliminación de prejuicios.

Finalmente, en el apartado 2.1.5, se hace una referencia de aspectos teóricos y metodológicos encontrados en los antecedentes como valor agregado para este proyecto de investigación. De ello se deriva que la teoría y técnica seleccionadas para el presente trabajo de investigación, a saber, la teoría fundamentada y la entrevista en profundidad ya han sido empleadas como plataforma para el análisis de las representaciones sociales.

2.1.1 Representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad

En Ecuador un grupo de niños y niñas de entre 8 y 11 años, concibe a la persona con discapacidad como enferma y necesitada de ayuda por lo que considera que las personas con discapacidad pueden alcanzar sus metas y conseguir un trabajo, pero de baja cualificación y responsabilidad (Ortiz, 2017).

En Colombia se consultó a 22 profesionales de salud (médicos, fisioterapeutas, enfermeras y fonoaudiólogos) de Cartagena (Vidarte y Kelly, 2017; Kelly, 2015). El estudio concluyó que predominan las representaciones sociales asociadas al funcionamiento-discapacidad con respecto al parámetro de lo que se considera un desempeño eficiente y eficaz. Asimismo, Soto y Vasco (2008) en Argentina, enfatizan en que culturalmente la discapacidad ha sido relacionada solamente con los déficits de las estructuras o funciones corporales.

Otro esfuerzo que incluye como población participante al personal de salud, se registra en Cuba (Díaz y Prieto, 2013), donde se halla una representación social acerca de las personas con discapacidad motriz, que emerge de la configuración de elementos provenientes de la experiencia, información y componentes afectivos. Como resultado, se mantiene la hegemonía del modelo biomédico, pero aparecen

además la independencia y la perseverancia, como elementos que facilitan la integración social de la persona en situación de discapacidad motriz.

Este mismo estudio, consideró la influencia del factor de la interacción diaria con personas en situación de discapacidad, como contribuye a que estos profesionales de la salud conformen una representación más alejada de mitos y falsas creencias.

En Colombia Rodríguez, Núñez, Bulla y Lozano (2016) consultaron a 820 estudiantes universitarios. El resultado vincula la presencia de un enfoque de inclusión en la formación universitaria y el contacto directo con personas en condición de discapacidad. Se reporta la existencia de representaciones sociales favorables al reconocer las habilidades y capacidades y de esta población y admitir su condición de autosuficiencia, su capacidad para superar obstáculos y la alta autoestima. No obstante, las y los participantes de esta investigación en ocasiones hacían uso de lenguaje excluyente por lo que el grupo investigador destaca la importancia de promover el contacto con PcD para cambiar estas representaciones sociales asociadas a discriminación y exclusión.

Isaacs-Bornard y Mansilla-Chiguay (2014) en Chile, también se interesan en las representaciones sociales sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior, incorporando como participantes a 20 estudiantes universitarios. Como resultado reportan que, desde la perspectiva de las y los participantes, es necesaria la apertura de mayores oportunidades debido a la carencia de apoyos externos, expresando aceptación hacia las personas con algún tipo de discapacidad.

López y Caicedo (2016), encuentran en Colombia representaciones sociales sobre la discapacidad intelectual, relacionadas con la inclusión, el respeto por la diferencia y el desarrollo de capacidades distintas en entornos que las posibiliten; lo anterior derivado de la interacción comunicativa entre, jóvenes con Síndrome de Down, padres de familia y agentes de socialización de la Fundación Best Buddies.

Además, se convocan los medios de comunicación españoles (Fernández-Cid, 2010) en su conformación de imagen y construcción de sentido en relación con la discapacidad. En este estudio se señala que en los medios de comunicación predomina la información sesgada, la selección limitada de fuentes de información aunque se han advertido cambios favorables a través del tiempo. Acota Fernández-Cid, que la información sobre discapacidad se torna “noticiable” cuando acompaña a situaciones dramáticas, en momentos extraordinarios como una celebración o como referencia del discurso político en tiempo de campaña electoral.

El trabajo de Guillén y Marín (2010) “Representaciones sociales de la discapacidad en personas funcionarias del INA: en busca de un cambio con enfoque de derechos humanos” es el único antecedente en el país encontrado sobre la existencia de representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad en un contexto laboral. Este se formula como trabajo final de graduación de la Escuela de Sociología de la Universidad de Costa Rica. Las investigadoras, realizan una identificación de las representaciones sociales sobre la discapacidad en personas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), relativas a visualizar a la persona en condición de discapacidad como una carga o un estorbo y como persona enferma, identificado en asociaciones de deficiencias en los servicios educativos ofrecidos a esta población, concluyendo que es necesario un cambio en las representaciones hacia un enfoque de derechos humanos.

Finalmente, un esfuerzo importante sostenido en el tiempo para impactar en las actitudes de las y los estudiantes sobre las personas con discapacidad es la desarrollada por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica (Hayashi y Ramírez, 2013) desde el cual se registró la experiencia del proceso desarrollado en un curso impartido por una docente en condición de discapacidad. A su vez, tuvo como antecedente la medición de mitos y prejuicios en la población estudiantil, concluyendo que las estudiantes mujeres muestran una mejor actitud hacia la población con discapacidad, así como las y los estudiantes que tenían una persona en condición de discapacidad entre sus familiares.

A partir de lo anterior, se visibilizan algunos cambios sociales en torno a la interpretación de la discapacidad como componente social inherente a los grupos sociales, con responsabilidades en este entorno para la inclusión de las personas con discapacidad; no obstante, coexisten presupuestos provenientes de paradigmas que responsabilizan a la persona con discapacidad de su eficacia en el ajuste social.

2.1.2 Representaciones sociales del trabajo expresadas por personas con discapacidad

Valdés (2012) en Chile argumenta que las personas con discapacidad intelectual que participan en programas de formación laboral construyen simbolizaciones de la realidad social que guían sus experiencias de trabajo.

Un antecedente clave debido a su valor como referente de las representaciones sociales de la discapacidad, expresadas por personas en esta condición, así como por mostrar la valorización del trabajo como espacio social también desde el constructo de las representaciones sociales, está dado por el trabajo desarrollado en Argentina por Scharagrodsky (2017) quien en su tesis doctoral incluye a 30 personas trabajadoras con discapacidad, en un empleo competitivo en Vialidad por el SeCLaS o Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad (2010-2015).

De ello se deriva como conclusión que es en la familia de origen donde se promueven los procesos fundantes de valores ideas y prácticas de la constitución de identidad asociada a la discapacidad oscilando entre la imposibilidad y la sorpresa generada en las posibilidades y logros. Por otro lado, la “familia laboral” opera entre las dicotomías de presencia o ausencia de discapacidad mediante los binomios utilidad-inutilidad, capacidad-incapacidad. Concluye además: “dichos contenidos ponen en evidencia resabios de núcleos duros resistentes propios de

distintos modelos de discapacidad”, pero agrega que para las personas entrevistadas el ingreso a laborar propicia la resignificación y/o transformación de sus representaciones sociales en torno a sus discapacidades, mientras que las representaciones sociales expresadas sobre el trabajo se construyen en torno a la salud, la productividad, la utilidad, la potencia, la inclusión social y la dignidad.

Otro antecedente importante es referido en el contexto colombiano a las representaciones sociales de la discapacidad aportadas por trabajadores que han adquirido discapacidad y de cara a su proceso reinserción laboral (Rodríguez, Ballesteros y Ortiz, 2011). Las personas participantes encuentran que las dificultades propias de su reincorporación al trabajo están dadas por la discapacidad en sí a nivel individual y no como consecuencia de un ambiente excluyente que ofrece pocas oportunidades.

En esta discusión surge la necesidad de replantear algunas de las representaciones sociales existentes, donde Aguirre (2005) enfatiza que, para que este cambio sea posible deben existir las condiciones socioambientales que determinen la imposibilidad de mantener la realidad en las condiciones dadas, por lo cual el cambio es inminente.

Con respecto a este grupo de trabajos consultados, se logra entrever que la población con discapacidad, no se exime de los prejuicios y barreras sociales que se interponen en una verdadera participación de las personas en el mundo del trabajo y en particular de aquellas en condición de discapacidad. Surge el concepto de resignificación de la discapacidad, relacionada al acceso al trabajo, así como el papel de la familia de origen en la ruta crítica de la crianza de la persona con discapacidad y red de apoyo para la incorporación laboral.

2.1.3 Inclusión laboral situada en el marco de la calidad de vida

Un concepto que aparece muy asociado a la inclusión laboral es el de calidad de vida como componente esencial de la incorporación de personas en condición de discapacidad al trabajo en una organización.

Al abordar esta temática aparece con frecuencia el concepto de barreras de acceso al trabajo, entre ellas las culturales, como conjunto de representaciones sociales sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas con discapacidad y sus capacidades (Mareño, 2015).

El empleo con apoyo se menciona como una alternativa de aseguramiento de la inclusión laboral (Flores, Jenaro, González-Gil y García- Calvo, 2010; Turnes, 2016), así como el teletrabajo (Goytre, 2013; Balbinder y Maciel, 2009).

También Jenaro, Flores, Caballo y de Elena (2007), incluye en su investigación a 205 personas trabajadoras con discapacidad intelectual y concluyen que la dicha población percibe riesgos psicosociales presentes en su entorno laboral en factores como: demandas laborales, recursos disponibles, satisfacción laboral y calidad de vida laboral. De este trabajo se desprende que el apoyo social ayuda a mejorar su bienestar en el trabajo. Asimismo, las personas con discapacidad obtienen resultados de satisfacción laboral y compromiso similares a los obtenidos por la población sin discapacidad (Carvalbo-Freitas, Medeiros, Macedo, Santos y Pedrosa, 2013), donde la oportunidad de obtener empleo es ya de por sí un elemento de satisfacción al representar integración social y acceso a una vida más autónoma (Peters, 2010).

Otro foco de atención en la inclusión laboral es el impacto sobre el clima organizacional, obteniendo para los casos consultados resultados favorables en este aspecto, pese a las preocupaciones iniciales (Londoño, 2016). La calidad de vida laboral de los empleados aparece asociada con mayor despliegue de políticas

y estrategias de inclusión (Romeo, Yepes-Baldó, Pérez y Pascual, 2015; Romeo, Yepes-Baldó, Boria, Pascual, Barbancho y Domínguez, 2014).

La calidad de vida laboral es entonces un eje transversal para el bienestar de las personas trabajadoras y la organización, donde se habla de la creación de políticas, cuidado del ambiente laboral, reducción de riesgos psicosociales y el ajuste persona-puesto. Es aquí donde la población con discapacidad puede requerir ajustes razonables para asegurar esta calidad de vida laboral. Un elemento importante de los hallazgos en este apartado es visibilizar que las personas con discapacidad al igual que sus pares sin discapacidad entretejen el conglomerado social en el ámbito de trabajo y como tales perciben sus condiciones laborales, riesgos y beneficios, aún en situaciones de discapacidad intelectual.

2.1.4 Valoración de gerentes o jefaturas sobre las personas trabajadoras con y sin discapacidad

Kortscheff (2014) realiza un acercamiento a seis gerentes de recursos humanos en Guatemala, todos ellos participantes del área de servicio que apoyan la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, obteniendo como conclusión que la experiencia de inclusión ha sido “satisfactoria y positiva”. Ficher (2016) en cambio, en su estudio llevado a cabo en Argentina, menciona que “la comunidad de recursos humanos posee ciertos miedos y prejuicios, observando la discapacidad desde lo que falta, desde lo que no hay, lo que cuesta, desde la dificultad...” es decir con un enfoque individualizador y centrado en distintas barreras como argumentos para la no incorporación de personas con discapacidad.

Por su parte López (2014) en su estudio desarrollado en Guatemala, destaca que desde la percepción de los gerentes, el compromiso laboral de un empleado está determinado por una serie de factores como la buena comunicación, objetivos y metas claras y definidas, un buen liderazgo, un agradable clima laboral, motivación e incentivos y oportunidades de desarrollo. Lo anterior tras consultar a un grupo de

gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral. En este estudio no se incluyó como factor a considerar la presencia o ausencia de las personas con discapacidad. No obstante, se considera valioso en términos de recabar una valoración en la relación de autoridad entre un gerente y las personas trabajadoras.

De los antecedentes encontrados, el más significativo es el estudio elaborado en 2008 por la Fundación ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), organización gubernamental, denominado "Perspectivas del mundo empresarial respecto de la contratación de personas con discapacidad" en el cual se incluyen 1503 centros de trabajo abordados mediante una encuesta. Se plantea como uno de sus objetivos describir la percepción laboral hacia las personas con discapacidad, aportando algunos hallazgos como:

- Los empresarios manejan una percepción segmentada de las personas con discapacidad, donde se diferencia entre la discapacidad física y psíquica. La primera cuenta con una percepción mucho más positiva y "normalizada".
- La visión prototípica del colectivo de personas con discapacidad se asocia más a la de una persona con discapacidad psíquica.
- Una variable moduladora de la percepción es el grado de severidad. *Sobre este aspecto se interpreta de la investigación que hace alusión a la funcionalidad y autonomía de la persona con discapacidad en el entorno aunque el término "severidad", pueda resultar inadecuado.*
- Se manifiesta un mayor número de prejuicios y estereotipos que funcionan como barrera en la contratación, en torno a la discapacidad psíquica (retardo mental, esquizofrenia).
- Las personas con discapacidad sensorial se encuentran en una situación intermedia.

- Existe una percepción más positiva sobre la persona trabajadora con discapacidad que se integra al mundo laboral mediante canales convencionales en comparación con las que lo hacen a través de bolsas de trabajo y asociaciones.
- Existe la percepción de que la persona con discapacidad no puede ocupar cualquier puesto de trabajo, teniendo impedimento para aquellos en que: tenga una elevada responsabilidad, se desempeñe de cara al público, implique alta actividad física.
- Los empresarios muestran una opinión positiva del rendimiento laboral de las personas con discapacidad pero este se equipara con un rendimiento promedio y no sobre saliente.
- En las empresas en las que nunca han contratado o nunca se han planteado contratar personas con discapacidad manifiestan una percepción más negativa en torno a una eventual incorporación mencionando barreras como el desempeño y clima laboral. Estas empresas visualizan a la persona con discapacidad como un riesgo y un gasto económico y de tiempo.
- Estas mismas empresas destacan como positivos los factores de esfuerzo y superación de las personas con discapacidad que han conseguido incorporarse al mercado laboral.
- Las valoraciones positivas se hacen sobre experiencias en las que el nuevo trabajador se comporta como uno sin discapacidad.
- La información disponible sobre este colectivo se constituye en un elemento fundamental para la inclusión laboral.

Si bien es cierto, este trabajo incorpora más bien el constructo de percepción y no de representación social, permite reconocer elementos valiosos en la información disponible sobre las personas con discapacidad e incorpora a empresas en las que ha trabajado personal con discapacidad y aquellas en que no ha ocurrido, como es interés en el presente trabajo.

2.1.5 Comprensión de constructos y metodología

De la indagación realizada para el recabo de antecedentes, se recopilan algunas consideraciones teóricas y metodológicas importantes en el acercamiento a la temática.

En relación con el constructo de representación social, se hace diferenciación entre las dos vertientes interpretativas principales con implicaciones metodológicas (Aguirre, 2005). El enfoque estructural o sociocognitivo intenta establecer la organización y jerarquización de los componentes cognitivos de la representación social, también es llamado enfoque durkheimniano y es a menudo analizado con técnicas estadísticas como las redes semánticas naturales (Aguirre, 2005) y susceptible de ser abordado mediante el grupo de discusión (Weisz, 2017). El enfoque procesual se interesa en la construcción de sentido en la interacción humana, abordados desde la tradición hermenéutica (Aguirre, 2005), también llamado enfoque weberiano y susceptible de ser trabajado mediante el grupo focal (Weisz, 2017).

Almeida, Angelino, Kipen, Lipschitz, Marmet, Rosato y Zuttió (2010), recuperan algunas reflexiones y producciones del equipo interdisciplinario de docentes de la UNER, Argentina, en las cuales apuntan que para una comprensión de la discapacidad más acorde con el sentido de su naturaleza, se aborda la diversidad más bien como una producción social compleja cuya lectura se hace entonces desde las experiencias de complejidad, desde este paradigma que apunta a la multivariabilidad y a la no linealidad.

Gamba (2014) en Colombia, realiza una propuesta concreta de incidencias en estas representaciones a través de la danza integrada, que además de una representación desde el arte, se constituye en una oportunidad de desnaturalización de las representaciones dadas sobre una corporalidad "normal". Lo anterior aportando a una metodología para facilitar la transformación social

En los trabajos revisados, las principales metodologías elegidas por las y los investigadores son la Teoría Fundamentada, Etnografía, así como diseños cuantitativos transversales no experimentales. Se mencionan como técnicas la entrevista semi estructurada, entrevista en profundidad, entrevista biográfica, observación no participante, cuestionarios, y grupos focales.

A manera de síntesis, se extraen algunas ideas valiosas en esta exploración de antecedentes, tales como la noción de que las jefaturas y personas con cargos de autoridad que conforman la institución juegan un papel preponderante en la incorporación de personas con discapacidad y aún existe en las organizaciones laborales, una gran necesidad de enriquecimiento cultural desde la diversidad como un valor agregado de la organización, pues coexisten transformaciones inclusivas con prejuicios y temores, así como distinciones entre las discapacidades “aceptadas”.

Luego de la revisión bibliográfica de antecedentes asociados en mayor o menor medida se tiene que, los trabajos que incorporan representaciones sociales de jefaturas acerca de las personas con discapacidad son pocos y no necesariamente se interpretan desde el constructo de las representaciones sociales como tal, sino más bien desde las percepciones u opiniones. Asimismo, estos están dados en contextos internacionales, dado que en Costa Rica si bien se han abordado las representaciones sociales acerca de la discapacidad, esto ha ocurrido con poblaciones distintas de niveles de mando de una organización (Guillén y Marín, 2010; Hayashi y Ramírez, 2013). De allí la relevancia de plantear la presente propuesta a modo de enriquecer el acervo acerca de la temática con la población de jefaturas, así como de plantear una construcción desde el contexto nacional.

Por otra parte, los antecedentes en general, las poblaciones, las discapacidades son amplios y diversos, aspecto coherente con un tema complejo y multivariado como lo es la discapacidad y el trabajo como fenómeno social, aspecto que da cuenta de la coexistencia de múltiples representaciones y realidades sociales

erigidos en torno a la interpretación de la discapacidad (Ortiz, 2017; Vidarte y Kelly, 2017; Londoño, 2016; Fundación ONCE, 2008). Un punto de encuentro en estos trabajos fue la transformación de los significados sociales hacia una sociedad más inclusiva, en donde un mayor contacto con personas con discapacidad se asocia a la existencia de menos prejuicios y barreras (Díaz y Prieto, 2013; Rodríguez y cols.; 2016; López y Caicedo, 2016; Hayashi y Ramírez, 2016)

El presente estudio, resalta la importancia de incrementar el acervo investigativo en cuanto a la indagación de las representaciones en direcciones y jefaturas, una población poco consultada al respecto, quizás por el acceso más limitado como fuente de consulta en las organizaciones.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 *Las representaciones sociales*

La Teoría de las Representaciones Sociales surge durante la década de los sesenta del siglo pasado en la figura de Serge Moscovici (Álvarez; 2002), aunque le anteceden los aportes de Durkheim y Weber (Weisz, 2017), las cuales pueden verse también como una forma de conocimiento del dispositivo grupal en tanto “sistema socio cognoscitivo de sentidos y significantes culturalmente contruidos y reproducidos por el sujeto en todo vínculo e interacción” (p. 100). Según este mismo autor, la representación social no puede concebirse como un objeto a ser recolectado, sino que es producido en el proceso de co-construcción entre el investigador y los sujetos participantes de la investigación.

Álvaro (1996), reformula en términos psicosociales el concepto durkheimniano de representación colectiva. Mientras para Durkheim las representaciones colectivas son mecanismos explicativos que se refieren a una clase general de ideas y creencias, en Moscovici las representaciones sociales son fenómenos que necesitan ser descritos y explicados (Moscovici, 2003).

Algunas características de las representaciones sociales, enlistadas por Wagner y Elejabarrieta (1999) son:

- 1) Son un conocimiento desarrollado **en el propio grupo social** que las pone en práctica, por tanto, tienen su origen en la actividad de estos grupos y en sus miembros.
- 2) La homogeneidad en la comunicación y distribución de las representaciones debe de **ser tan vasta que llegue a conformarse en un conocimiento consensuado** logrando obtener un peso social durante un espacio y tiempo determinados, y coadyuve al mejor entendimiento de la realidad del grupo en el que se produjo dicha representación.
- 3) Al ser producto de un pensamiento social estandarizado **no pueden desligarse de los procesos y contenidos de pensamiento** que se utilizaron para su conformación y puesta en marcha con todo y sus características específicas en su estructura y proceso de transformación.

Se identifican dos vertientes principales desarrolladas en las últimas décadas en la comprensión de la representación social; un enfoque estructural centrado en la organización de los componentes cognitivos de la representación, a saber su núcleo central y un sistema periférico el cual da cuenta de los mecanismos de organización de sus contenidos y; un enfoque procesual basado en la construcción de sentido desde las interacciones humanas, centrando el contenido de las Representaciones Sociales en términos de su sentido y significación (Restrepo-Ochoa, 2013).

No obstante, perspectivas contemporáneas como las aportadas por Abric (2005) y Jodelet (2011), destacan que las representaciones sociales por definición acarrear un comportamiento relacional tanto entre personas como entre categorías, tomando elementos del denominado imaginario social como fuente primaria de

significaciones que cumplen las veces de organizadores. Al respecto Weisz (2017) señala:

Es a partir de estas formas creadas por cada sociedad en instituciones como la familia, el sistema educativo o el sistema político, que se instituye como conjunto de normas, valores, orientaciones y finalidades de la vida, tanto individuales como colectivas. Es, en el marco del Imaginario Social (IS) que caracteriza y predomina en cada momento socio-histórico, desde la herencia greco-latina hasta la hipermodernidad actual, que se construyen las representaciones sociales. Éstas conllevan un menor nivel de generalización que el IS, en tanto toda RS es de alguien, sobre algo, mientras que el IS refiere a visiones del mundo, desde las cuales las RS cobran sentido. La RS, se inscribe entre lo psíquico y lo social, permite el interjuego entre lo macro y lo micro, entre la acción y la estructura, lo individual y lo colectivo. (p. 102).

Se elige trabajar tomando como referente esta orientación dado que se pretende acceder a los productos sociocognitivos y comunicacionales que maneja el personal que ocupa los cargos de dirección y jefatura administrativa, así denominados en el Manual Descriptivo de Clases y Cargos de la Universidad de Costa Rica (<https://orh.ucr.ac.cr/transparencia/manual-descriptivo-de-clases-y-cargos/>).

Lo anterior por cuanto se espera de ellas, que tomen una actitud flexible y consciente en la atención de las necesidades que se relacionen con la discapacidad dado que desde su rol de autoridad marcarían la pauta para una inclusión laboral sin barreras y el mantenimiento del bienestar del personal en general y de las personas trabajadoras en condición de discapacidad en particular.

Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que estas personas que ejercen autoridad acarrean una historia formativa anterior, así como intereses y situaciones presentes que determinan en alguna medida sus pensamientos, acciones y emociones y su definición del conocimiento que les resulta “común”. Ello cobra

especial importancia en la concepción misma de la relación sujeto- objeto, más bien, sujeto-sujeto desde esta perspectiva, explicado en palabras de Abric:

No existe a priori una realidad objetiva, debido a que toda realidad es representada y apropiada por el individuo o el grupo y reconstruida en su sistema cognitivo, además de estar integrada en su sistema de valores que depende de su historia y del contexto social e ideológico circundante. Y esta realidad así apropiada y reestructurada constituye para el individuo o el grupo la realidad misma. Por consiguiente, toda representación es una forma de visión global y unitaria de un objeto, pero también de un sujeto. Esta representación reestructura la realidad para permitir una integración, tanto de las características objetivas del objeto, como de las experiencias anteriores del sujeto y de su sistema de normas y actitudes. (2005 p. 407)

Ahora bien, retornando a la definición de Moscovici, esta teoría abarca procesos de pensamiento, comunicación, acciones cotidianas, así como hechos anónimos. Las representaciones sociales no son sólo productos mentales, sino que son construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales; no tienen un carácter estático ni determinan inexorablemente las representaciones individuales. Son definidas como maneras específicas de entender y comunicar la realidad e influyen a la vez en que son determinadas por las personas a través de sus interacciones.

Se enfatiza además en el para qué de la representación social, en su importancia por aproximarse a este constructo para aspirar al conocimiento de una situación social, en este caso una población, un quién. En palabras de Weisz, ello cobra relevancia por cuanto: “visibilizar y desnaturalizar las representaciones que están presentes y subyacen en los diversos ámbitos y sectores poblacionales, genera necesariamente reflexividad sobre el mundo de la vida y la cotidianidad. Y toda reflexividad abre las condiciones de posibilidad de transformación y de cambio” (2017, p.100)

La representación social muestra dos grandes procesos de construcción: objetivación y anclaje (Moscovici, 1976). La objetivación sigue un subproceso de construcción selectiva, mediante el cual se da la apropiación elementos de información; un subproceso de esquematización estructurante en el que los contenidos se organizan para producir una imagen de ese objeto, para finalmente acceder a su naturalización, la cual se caracteriza por la adquisición de un sistema ontológico por parte del esquema figurativo que ahora resulta familiar.

El anclaje por su parte se relaciona con la asimilación de lo nuevo, su acomodación e integración para pasar al saber de sentido común que se transmite en las interacciones sociales (Moscovici y Hewstone, 1986).

2.2.2 Discapacidad, trabajo e inclusión laboral

El trabajo es un fenómeno psicosocial altamente complejo y de amplio espectro que atraviesa desde la economía, hasta la identidad de las personas en un sentido íntimo y psicológico. El reconocimiento de esta actividad social multifacética (Peiró, Prieto y Roe, 1996) como derecho humano que incluye a todas las personas en edad de laborar bajo requisito de asegurar una labor digna y dignificadora es enfatizado por la Organización Internacional del Trabajo, al exigir el trabajo decente (Gálvez, Gutiérrez y Picazzo, 2011).

Cuando se presenta el tema de la discapacidad en la discusión social del trabajo en un escenario social convulso y dinámico como se da en la actualidad, cobra urgencia la permeabilidad del paradigma social de la discapacidad en el entendido de que el entorno social, político, jurídico y organizacional debe proveer de oportunidades para que esta población acceda al trabajo y se convierta en persona económicamente productiva pero que también aporte significado a su pertenencia social desde la perspectiva de la dignidad y al mismo tiempo encuentre en el trabajo un elemento de su propia identidad.

De acuerdo con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2007): “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” (Preámbulo, inciso e) y además agrega una tipificación de las discapacidades en su artículo 1:

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

En esta condición se encuentra alrededor del 15% de la población a nivel mundial, lo cual corresponde a más de 1000 millones de personas, según datos referidos por la Organización Mundial de la Salud (2017), cifra que se acrecienta en función de las oportunidades, apoyos técnicos y sociales, así como respecto de los índices de pobreza, haciendo énfasis en la noción de discapacidad como resultado de la interacción entre la persona y su entorno, colocando en este último la responsabilidad de reducir si es posible a 0, el impacto en el contexto social, de la deficiencia presentada por la persona.

Por su parte la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001) ofrece un enfoque desde la salud y del bienestar y la presencia o ausencia de condiciones asociadas, en las categorías de: funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación, los cuales están a su vez mediados por factores contextuales, a saber, factores personales y factores ambientales.

Así, en presencia de una discapacidad se darán alteraciones en las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación en distintos grados, mediados por factores que atañen a cada caso particular. Lo

importante de esta interpretación de la discapacidad es la conjugación multidimensional del fenómeno, la cual reconoce al contexto y a la participación social, como elementos clave de este conglomerado.

Por su parte, el trabajo puede ser interpretado desde todas las disciplinas que involucran la actividad humana. Suele ser colocado como actividad que alimenta el sistema económico de forma continua, aportando ingresos a la persona trabajadora y a sus familias, esto es, la fuerza laboral movilizadora de la economía. Con el tiempo, el interés de distintas disciplinas en el análisis de este fenómeno y con una realidad económica cambiante, los principios tradicionales de la relación trabajador-empleador se hacen cada vez más difusos y se reinventan de manera acelerada.

Zygmunt Bauman en su libro “La Sociedad Individualizada” (2002), integra el capítulo “Surgimiento y caída del trabajo” el cual expone una noción del fenómeno del trabajo desde la revolución industrial donde se solidifican las bases para una dependencia entre las personas como fuerza laboral y la empresa, donde la clase obrera deseaba formalizar relaciones estables con la organización laboral, de ser posible vitalicias; por su parte la empresa se comprometía con mantener condiciones de dependencia para que este personal calificado que conocía el negocio siguiera siendo partícipe del binomio fuerza laboral-capital.

En contraposición lo compara en el presente con una modernidad líquida, caracterizada por la incertidumbre, las relaciones laborales a tiempo definido y la mercantilización del conocimiento. Las expectativas de las personas trabajadoras son cortoplacistas en la búsqueda de nuevas experiencias retadoras y condiciones laborales convenientes.

Además de una función social, el trabajo cumple un papel definitorio de la persona misma en cómo se representa y construye su identidad y qué lugar ocupa en la sociedad. En palabras de Topa, 2003:

El trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando nos estamos preparando para desempeñarlo, cuando lo desarrollamos o cuando ya lo hemos dejado, nuestro trabajo es una parte esencial de nuestra autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo. Tanto quienes gozamos de trabajos agradables y con altos niveles de recompensas, como quienes viven en la angustia de la inseguridad y de la precariedad laboral hasta, incluso, quienes resultan victimizados, vejados o humillados por su trabajo, ninguno de nosotros puede decir quién es, sin hacer referencia a su trabajo.

A lo anterior se agrega una estigmatización social y psicológica de la definición a partir también del no-trabajo, esto es, del desempleo por elección o por falta de oportunidades en razón de condiciones múltiples como su edad, género, preferencia sexual, antecedentes delictivos, estatus migratorio o incluso discapacidad, donde la persona pasa a formar parte de una población excluida a la que se le evalúa desde la censura o la lástima.

Así, la construcción de significado del trabajo por parte de la persona trabajadora dota de sentido su vida y le otorga un estatus en el conglomerado social de acuerdo con los procesos de valoración social de su actividad laboral.

A nivel social el trabajo cumple funciones importantes (Peiró y Prieto, 1996):

- a) **Proporciona significado:** como actividad que dota de sentido la vida mediante la realización personal.
- b) **Estatus y prestigio:** puede convertirse en una fuente de reconocimiento social y respeto.
- c) **Construcción de la identidad:** nos definimos y visualizamos a partir de nuestro quehacer.
- d) **Beneficios económicos:** la remuneración económica que da acceso a productos, bienes y servicios que requiere para su subsistencia.

- e) **Interacción social:** la mayoría de nuestra interacción social ocurre en el trabajo.
- f) **Estructurar el tiempo:** estructura el ciclo vital de las personas, proporciona un marco de referencia temporal para la vida tanto relativo al trabajo como a otros ámbitos.
- g) **Mantiene a la persona en una actividad más o menos obligatoria:** constituye un marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria y con propósito. A falta de este marco de referencia la autoestima e imagen social se colocan en riesgo, por lo que se busca asignarle contenido.
- h) **Desarrollo de habilidades y destrezas:** estas pueden perfeccionarse o desarrollarse para la ejecución de un trabajo.
- i) **Transmisión de normas, creencias y expectativas sociales:** esto desde su papel socializador y en continuidad del ámbito educativo, siendo el espacio donde más tiempo invierte la persona.
- j) **Proporcionar poder y control:** sobre personas, bienes, información y procesos. Esto ocurre como designación formal o bien, desde la organización informal.
- k) **Brinda oportunidades de bienestar:** asociado al disfrute de la actividad laboral y a unas condiciones laborales favorables.

En este contexto la definición de representaciones sociales compartidas puede tornarse una tarea difícil en la complejidad que de por sí la discapacidad conlleva y en el entretrejo social caracterizado por la multiplicidad de realidades coexistentes.

Cobra aún más relevancia el estudiar las representaciones sociales sobre la discapacidad, no solo desde la función económica que cumple el trabajo y la oportunidad de acceder a esta actividad sino de todas las otras funciones de las que el trabajo reviste a la persona y a su familia para ocupar un lugar social, desde el cual se les ha posicionado hasta ahora en desventaja en su trayectoria desde el sistema educativo para acceder posteriormente al ámbito laboral.

Un concepto que no nace de las representaciones sociales propiamente pero que es acuñado en la psicología del trabajo como posicionamiento de las jefaturas hacia el comportamiento de las personas trabajadoras en general, refiere al aporte de Douglas McGregor y data de la década de 1960 al formular lo que se conoce como la Teoría X y la Teoría Y. Este autor en su libro “The Human Side of Enterprise” (El lado humano de la organización), indaga acerca de las creencias de empresarios estadounidenses sobre las personas trabajadoras, situándolas como dependientes, poco creativas y con necesidad de recibir supervisión para ser productivas en su trabajo. Ante este panorama McGregor desarrolla la teoría Y, una perspectiva que da un giro a la administración de recursos humanos concibiendo al trabajador como capaz de autonomía, responsable, creativo y con intereses más allá de los económicos (Mc Gregor, 1960/1994).

Se acuña esta teoría de la administración de recursos humanos, como posible fuente de reflexión en torno a la reinterpretación de las actitudes y capacidades de las personas trabajadoras acarreando conocimiento que con el tiempo se ha ido asentando hasta convertirse en la interpretación más próxima al sentido común en el momento actual al hablar de personas trabajadoras y en donde quizás una nueva lectura de la persona trabajadora en condición de discapacidad, deba nutrirse de contenidos adicionales que se construyan desde la cercanía y la evidencia empírica generada desde la igualdad de oportunidades.

En un entorno socioeconómico mundial vulnerable y polarizado en el que los índices de pobreza, se acrecientan año con año en la mayoría de los países latinoamericanos, en grupos vulnerados como el de las personas con discapacidad, las cifras relacionadas con exclusión y pobreza se ven aumentadas.

Alcover, Rodríguez, Pastor, Fernández y Champbel (2014) realizan un estudio denominado “Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad”. Se desprenden de éste indicadores alarmantes de desigualdad en un contexto que es de por sí difícil en términos de la calidad de vida y la salud mental

de la población en general como lo es atravesar una crisis económica como la que ha tenido lugar en España en la última década.

Algunos hallazgos importantes de esta investigación son:

- Las personas con discapacidad son las primeras en ser despedidas y las últimas en ser contratadas una vez superada la recesión.
- La población con discapacidad que cuenta con trabajo en esta situación sufre un deterioro de sus condiciones laborales: el salario medio durante los años de mayor agudeza de la crisis se mantuvo estable, pero descendió progresivamente para las personas con discapacidad (20% en hombres y 30% en mujeres), la pérdida del nivel salarial de las mujeres con discapacidad es tres veces más que la de los hombres, la leve mejoría salarial experimentada para la población en general en 2013 y 2014 no alcanzó a las personas con discapacidad.
- El deterioro de estas condiciones laborales se refleja tanto en variables psicosociales como en la percepción de apoyo organizacional.

Este deterioro de condiciones se relaciona con una baja satisfacción laboral y satisfacción vital, al incidir sobre sus posibilidades de una vida independiente y autónoma y en consecuencia sobre su salud emocional y percepción de bienestar.

La incorporación del término “inclusión” surge y se hace necesaria como respuesta a la exclusión. En un contexto libre de discriminación y barreras, hablar de discapacidad e inclusión sería irrelevante.

En Costa Rica la Unidad de Equiparación de Oportunidades, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad es la instancia encargada de engranar los esfuerzos de empleabilidad en esta materia, llevando a cabo las siguientes funciones:

- Monitoreo al cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral para Personas con Discapacidad en el Sector Público.
- Seguimiento al Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad.
- Seguimiento al Protocolo de Coordinación para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica: MTSS-MEP-INA.
- Proponer mecanismos de coordinación para lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo a las necesidades de la población con discapacidad y que garantice la Empleabilidad de esta población.
- Analizar y evaluar los diferentes programas, proyectos y acciones que se realizan en el país en materia de empleo, y proponer acciones para lograr la transversalidad de la discapacidad.
- Promover el desarrollo de proyectos de promoción de empleo, que permita articular acciones de las diferentes instituciones y sectores, y demostrar la viabilidad y factibilidad de la Empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Coordinar para desarrollar desde las instituciones competentes, acciones de asesoría y capacitación a empleadores del sector público y privado.
- Elaborar recomendaciones en materia de generación de empleo, para la población con discapacidad y elevarlas a las instancias competentes.

(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>)

En este complejo tejido social en el que se conjuntan fenómenos sociales cada uno complejo y multifactorial como lo son el mundo del trabajo y la condición de discapacidad inherente a la existencia humana, se entretajan las nociones de trabajo decente, creador de sentido de vida y de identidad, así como la inclusión laboral como responsabilidad social, institucionalidad y política pública orientada a favorecer la participación social. Ello conduce a revisar el enfoque de derechos humanos como eje de interpretación de esta realidad social.

2.2.3 Enfoque de derechos humanos y principios asociados

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas, promulga la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a partir de allí se establece desde un marco normativo que fuese la dignidad humana el valor fundamental que sustentase, los derechos de las personas.

Muy cercana a este valor se habla de la condición de libertad en que ha de situarse el accionar de los seres humanos para hacer ejercicio de su dignidad como derecho inalienable y como obligación responsable, circundando alrededor de valores relacionados como el respeto y la igualdad, predicando en su artículo primero: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Desde la evolución teórica de la discapacidad se acuñan distintas visiones o paradigmas de la persona en esta condición que se transfieren de alguna manera de los ambientes científicos o políticos a los distintos estratos de la organización social.

Muñoz (2004), resume tales modelos:

- **Demonológico** (edad media S VI-SXV): discapacidad como posesión demoníaca, se le asociaba al mal. Las personas con discapacidad eran quemadas, asesinadas y encerradas.
- **Organicista** (1400-1500): causas orgánicas de la discapacidad, se busca otorgar remedio a estos problemas.
- **Socioambiental** (post-guerra 1913-1918): Persona con discapacidad como ser social que tiene que ser reincorporado a su medio.
- **Rehabilitador** (II guerra mundial a la fecha): Persona con discapacidad puede adaptarse a las exigencias del medio, y vivir en sociedad.

- **De integración** (1960): tanto la sociedad como la persona con discapacidad deben encontrar formas para relacionarse.
- **Autonomía personal**. Igualdad de oportunidades como derecho universal.

Este último guarda estrecha relación con el Modelo Social contextual de derechos humanos planteado por Jiménez (2007), en el que el Estado y la sociedad toman parte en la responsabilidad de crear accesos universales a los servicios, los conocimientos, la recreación, el trabajo; para todas y todos los habitantes, independientemente de sus características (discapacidad, etnia, género, edad, factores socioeconómicos, preferencias sexuales).

Son numerosos los ejemplos que pueden traerse a colación en donde la población con discapacidad ha sido colocada al margen de estos derechos, siendo violentada su dignidad, condicionada su libertad y negada su igualdad. Es por esta razón que se visibilizan tres principios enlazados con este enfoque: no discriminación contra las personas en condición de discapacidad, equidad de género y diversidad como fuente de valor.

a. No discriminación contra las personas en condición de discapacidad

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 8861, 2007/ 2008) entiende el concepto de discriminación por motivos de discapacidad, como:

...cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (Artículo 2)

Asimismo aclara:

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. (Artículo 2)

Jiménez (2007), en adaptación del Modelo de la Dra. Alda Facio (enfoque de género) al contexto de la Discapacidad, señala algunas de las formas de violencia en que se presentan en detrimento de estas personas:

- **Normalismo:** cuando un asunto se enfoca desde la perspectiva de las personas sin discapacidad, presentando esta experiencia como exclusiva de la vivencia humana.
- **Invisibilización de las necesidades especiales:** imposibilidad de ver las necesidades y experiencias de la persona con discapacidad.
- **Sobregeneralización:** en estudios solo se analiza la conducta de las personas sin discapacidad pero los resultados se presentan como válidos para todas las personas.
- **Sobreespecificidad:** presentar como específico de las personas con discapacidad, ciertas necesidades, actitudes, intereses que en realidad son compartidos por otros grupos.
- **Insensibilidad a la discapacidad:** se ignora la discapacidad como una variable socialmente importante y válida.

- **Doble parámetro:** cuando una misma situación y/o característica humana es evaluada con distintos parámetros o distintos instrumentos para las personas con discapacidad y sin discapacidad.
- **Odio a las personas con discapacidad:** repudio u odio hacia las personas con discapacidad.
- **Deber-ser de las personas con discapacidad:** partir de la creencia de que hay conductas o características más apropiadas para las personas con discapacidad.
- **Dependentismo:** identificación de la persona con discapacidad como un ser humano totalmente dependiente.
- **Lastimismo:** manifestaciones de lástima hacia las personas con discapacidad.

Gurdián-Fernández, Vargas Dengo, Delgado-Álvarez y Sánchez Prada (2020) en un aporte reciente enmarcado en Instituto de Investigaciones en Educación de la UCR presentan la construcción de una Escala de Prejuicios Sutiles hacia las personas con discapacidad y desde cuyo sustento se expone que los prejuicios y la discriminación no necesariamente se presentan como acciones evidentes, sino que pueden reflejarse en acciones u omisiones sutiles, colocando el prejuicio hacia las personas con discapacidad como un constructo multidimensional.

Dichos autores definen como características del prejuicio sutil:

- se relacionan con un sentimiento, juicio o preconcepción.
- no se expresan explícitamente.
- se contradicen en el discurso y la práctica.
- la persona que los tiene no los reconoce abiertamente.
- tienen una carga afectiva aparentemente favorable hacia la otra persona, pero tienen connotación negativa, ya que en ellos subyace una jerarquización de las personas a partir de las diferencias funcionales.
- pueden provocar emociones negativas como rechazo, indiferencia o temor.

- marcan una diferencia entre la persona que los tiene y la otra persona a quien se le atribuye el juicio o sentimiento.
- tienen apariencia benevolente: compasión, protección, y, más aún, si aunado a lo anterior es común escuchar: “yo no tengo prejuicios”, pues “no es políticamente correcto tenerlos”.

Gurdián-Fernández, Vargas Dengo, Delgado-Álvarez y Sánchez Prada (2020), recuperan la descripción ambivalente del prejuicio sutil de Glick y Fiske (1996, 2001) quienes para describir el sexismo, incluyen dos dimensiones:

- Hostil: incluye los aspectos “negativos” del prejuicio, en términos de minusvaloración y discapacidad, resaltando los aspectos limitantes y deficitarios de las personas con condición de discapacidad y generalización de los mismos. Incluye las actitudes y conductas discriminatorias basadas en la supuesta inferioridad, y se manifestaría como “proteccionismo dominante” (forma de control y subordinación) o “diferenciación competitiva” (representación de las personas con condición de discapacidad como incompetentes)
- Benevolente: incluye los aspectos del prejuicio en términos de visión estereotipada asociada a capacidades restringidas de las personas en condición de discapacidad, pero expresados en tono positivo, aparentemente no prejuiciosa, con actitudes-conductas de “proteccionismo idealizado” (idealización “buenista”- ingenua de las personas con condición de discapacidad), resaltando la fragilidad, debilidad y la necesidad de cuidado y protección.

Según estos mismos autores, la doble dimensionalidad podría adaptarse para la discapacidad, expresando una concepción “subordinada” de las personas con condición de discapacidad al tomar la discapacidad como el rasgo definitorio de la persona.

La discapacidad actúa entonces como “marcador”, dando lugar a una representación exogrupal que posibilita el prejuicio. Ambos aspectos pueden convivir en el prejuicio, y la forma benevolente, puede también enmascarar la forma hostil, por efecto de la deseabilidad social. (p. 2)

La forma hostil del prejuicio, característica de culturas en las que pervive el discurso de la inferioridad, convive con la forma benevolente, más propia de culturas en las que hay una adaptación del discurso a los requerimientos de la igualdad y la diversidad, sin que ello implique una asimilación real de estos valores. (p.33)

Se retoma este elemento del prejuicio al funcionar como variable moduladora de la construcción de significados representacionales propios del “sentido común” en la interpretación de la discapacidad, y por tanto como posible antesala del comportamiento discriminatorio y violento hacia esta población.

b. Equidad de género

Pese a que las mujeres no constituyen una minoría en el conglomerado social a nivel mundial, a lo largo de la historia se las ha mantenido al margen del respeto de sus derechos y se les ha confinado desde la distribución tradicional de los roles, el espacio privado y en época más reciente el espacio público, pero con un alcance asistencial, de apoyo y menor reconocida que la labor del hombre.

Para el caso de las mujeres y niñas con discapacidad, esta realidad se maximiza, colocándolas por motivo de su condición en una desventaja aún mayor, vulnerándose con creces el cumplimiento de sus derechos, tal como lo reconoce la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: *“las mujeres y niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación”* (Preámbulo, inciso q).

Es relevante mantener este referente en la presente investigación debido a la posición de la Universidad de Costa Rica hacia la equidad de género y en la definición de este aspecto como posible categoría a analizar en función de los resultados obtenidos.

c. Diversidad como fuente de valor social

Sumando a las condiciones anteriormente mencionadas, aquellas relacionadas con la amplísima gama de composiciones estructurales y funcionales de las personas y configuraciones del entorno; se puede visualizar la infinita posibilidad de combinaciones entre condiciones facultativas o discapacitantes para operar en un entorno.

Ciertamente, la diversidad es un asunto que deviene de a existencia misma, una situación natural, no así las consecuencias sociales de ésta; el planeta y todos sus seres vivos dan cuenta de ello. Almeida, Angelino, Kipen, Lipschitz, Marmet, Rosato y Zuttió (2010), hacen un llamado a trascender este principio como coexistencia de la mera diferencia en traslado lineal de esta concepción a la descripción del conglomerado social, para comenzar a hablar de experiencias de *complejidad*.

Más allá de la mera tolerancia o el respeto contemplativo, la diversidad de etnias, edades, condiciones de discapacidad, perfil académico, géneros, cultura y aquellas características que conducen a la diversidad de pensamientos y solución de problemas son consideradas una fuente generadora de valor en los entornos de trabajo asociada a la empatía, la creatividad, el desarrollo de visiones integrales y la comprensión de las necesidades de las personas usuarias (Barberá, 2004; Forrester y Vigier, 2017).

2.3 Marco jurídico: legislación en discapacidad

Seguidamente se hace una breve descripción de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales a disposición para el abordaje del tema.

Ley 7600 o **Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**, declara como objetivos en su artículo 3 los siguientes:

- a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, educación, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

A esta ley le sigue la creación en 1999 de la **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad**. Esta es ratificada en el país mediante la Ley 7948. Este documento define la discriminación contra las personas con discapacidad como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad o 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”* (Artículo I, Punto 2. Inciso a.).

En 2008, la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad** publicada en 2007, es ratificada en Costa Rica mediante la ley 8861. En dicha ley, se reconoce el aporte de las personas con discapacidad al bienestar general y diversidad de sus comunidades, así como su autonomía e independencia en la toma de decisiones (Preámbulo, incisos m y n). Allí la toma de conciencia por parte del entorno social (artículo 8), así como el acceso al trabajo y empleo en condiciones “justas y favorables” (artículo 27) son aspectos que se resaltan.

A nivel laboral específicamente, se promulga en 1988 la **Ley 7092 o Ley del impuesto sobre la renta**, en la cual se menciona como incentivo a las organizaciones que contraten personas con discapacidad, un deducible adicional igual en monto a los rubros establecidos como susceptibles de ser descontados de la renta tales como salarios, bonificaciones, regalías, aguinaldos, entre otros (artículo 8 inciso b) y su Reglamento, (artículo 12).

En 2010 se publica la **Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público**, Ley 8862 en la que se establece el mandato de destinar el 5% de plazas vacantes del sector público a personas con discapacidad en su artículo único. Asimismo, el reglamento de esta ley estipula la creación de una Comisión Especializada (artículo 4) para cada institución, que asegure la inclusión laboral en seguimiento de la esta acción afirmativa, así como la implementación de ajustes razonables (artículo 1, inciso a).

La **Ley 9379 para la Promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad** se decreta en agosto de 2016 con el objetivo de asegurar el derecho de la autonomía personal a las personas con discapacidad eliminando las figuras de la curatela y proponiendo la figura del garante y las acciones de salvaguardia y asistencia a la persona con discapacidad.

La **Reforma Procesal Laboral** efectuada en 2015 al Código de Trabajo establece en su artículo 404 la prohibición de “toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, **discapacidad**, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

2.4 Contexto de la Investigación: Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica inicia funciones desde 1941, dentro de sus principios fundamentales plasmados en el Estatuto Orgánico se encuentran el respeto a la persona y el respeto por la diversidad (artículo 4). Adicionalmente, este mismo estatuto, en su artículo 3 dispone:

La Universidad de Costa Rica debe contribuir 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. (1974)

Actualmente, la Universidad de Costa Rica se posiciona como la más prestigiosa de Centroamérica, liderando la labor científica de la región (Guerrero, 2015; Vindas, 2018). Asimismo, la UCR aparece en posiciones de privilegio en rankings mundiales como QS World University Rankings y Ranking Webometrics, que la posicionan entre las mejores de Latinoamérica y de la región (<https://www.topuniversities.com/universities/universidad-de-costa-rica#889738>, http://www.webometrics.info/es/Americas/Latin_America).

La Universidad de Costa Rica cuenta con 12 Sedes y Recintos en el país, ofrece 644 programas de estudio de pregrado, grado y posgrado, así como más de 50 260 estudiantes (<https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>) y aproximadamente 9500 personas trabajadoras (Reporte, Oficina de Recursos Humanos, setiembre de 2020).

Sus pilares fundamentales son la Docencia, la Investigación y la Acción social y se organiza a nivel estructural en el Consejo Universitario, Rectoría y cinco Vicerrectorías: Docencia, Acción Social, Investigación, Vida Estudiantil y Administración. Esta institución ofrece 141 programas de bachillerato y licenciatura y 252 de posgrado. La Institución cuenta con 12 sedes y Recintos en distintas zonas geográficas del país (<http://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>).

La Convención Colectiva de Trabajo, aprobada el 6 de junio de 2018, expresa en su artículo primero que se constituye en un espacio libre de toda forma de discriminación, marcando un hito importante en la prevención de factores de riesgo para el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras.

En materia de Discapacidad la Universidad engloba sus esfuerzos en diferentes instancias:

- Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR).
- Programa Institucional de Discapacidad (PRODIS).
- Centro de Atención para estudiantes con Discapacidad (CASED).
- Programa de formación a estudiantes con discapacidad intelectual (PROIN).
- Carrera de Educación Especial.
- Comisión Especializada Institucional: encargada de desarrollar el Modelo Integral de Empleabilidad de Personas con Discapacidad, de conformidad con la ley 8862 y la Políticas Institucionales vigentes 2016-2020.
- Vicerrectoría de Docencia: inclusión curricular del tema de discapacidad en diferentes carreras y proyecto de Empleabilidad de Docentes con Discapacidad (PROEMDIS).
- Oficina de Recursos Humanos: desarrolla e implementa el Modelo Integral para la Empleabilidad de personas con Discapacidad.
- Programa de Posgrado en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad.

Dos referentes institucionales de peso en materia empleabilidad e inclusión laboral son:

Primero, la incorporación en las Políticas Universitarias de gestión para el periodo 2016-2020, la política 6.6 bajo la categoría Gestión del Talento Humano:

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.

Para el periodo venidero, en las Políticas Universitarias 2021-2025 aprobadas con el Consejo Universitario, formulan en su octavo Eje, denominado Igualdad e Inclusividad, las siguientes políticas específicas, adscritas a la 8.2:

8.2 Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación

8.2.4 Facilitar las condiciones de trabajo inclusivas y accesibles para personas en condición de discapacidad, diversidad sexual y etnia.

8.2.7 Garantizar condiciones de trabajo inclusivas y accesibles para personas en condición de discapacidad, diversidad sexual y etnia, mediante procesos de reclutamiento, selección, contratación, seguimiento y desarrollo con igualdad y equidad.

De esta manera, la Universidad continúa respaldando para el siguiente periodo, la inclusión laboral como prioridad para su agenda de gestión. Las políticas citadas reflejan sin embargo, una diversidad integrada por varias poblaciones y con ello la posibilidad de que las acciones afirmativas en el campo específico de discapacidad,

puedan ser secundadas según las necesidades de los distintos grupos matriculados en una misma agenda.

Por otra parte, esta nueva Política ofrece una mayor amplitud de alcance que la anterior ya que se circunscribe en condiciones de trabajo inclusivas y accesibles y no solamente en el proceso de contratación, lo que podría canalizarse hacia la creación de procesos y servicios dirigidos a la población laboral con discapacidad. No obstante, es de suma importancia que la Universidad brinde continuidad a las acciones afirmativas que se han venido implementando en relación con la población con discapacidad específicamente.

Por otra parte, en noviembre 2017, la Universidad de Costa Rica presenta su propuesta de Empleabilidad, la cual se crea con el objetivo de materializar esta política que a su representa una acción afirmativa en la materia. Esta iniciativa avalada por Rectoría, es delegada a la Oficina de Recursos Humanos, con participación de distintas dependencias como la Rectoría misma, la Vicerrectoría de Docencia y la Comisión Institucional en Discapacidad.

Durante 2018, este Modelo se pone en práctica con la creación de plazas exclusivas para la contratación de personas con discapacidad tanto docentes como administrativas, así como con la puesta en marcha de una campaña de divulgación en el mes de octubre de 2017 (Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica, 2017). Como punto de partida de este nuevo proceso institucional se emite la Resolución de Rectoría R-383-2017 y posteriormente las circulares de la Vicerrectoría de Docencia VD-38-2018 y VD-42-2019 (esta última establece disposiciones puntuales que dejan sin efecto a la primera circular).

La Universidad de Costa Rica se posiciona a nivel nacional como Institución de educación superior que impulsa la transformación social, siendo un referente social histórico de promoción del desarrollo social y teniendo años de convivencia de la incorporación exitosa de estudiantes con discapacidad, cuya plataforma de atención se desgrana desde el CASED hacia las Escuelas y Facultades. Por ello y su naturaleza académica, se constituye en un escenario de enorme potencial como contexto de investigación de una realidad social como la inclusión laboral.

III. Planteamiento del Problema

La pertinencia de abordar esta problemática se centra en el papel preponderante de las Direcciones y Jefaturas Administrativas en el quehacer universitario como agentes clave para la toma de decisiones y la facilitación de procesos relativos a la incorporación y mantenimiento del personal en la Institución. De esta manera, conocer las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, expresadas por personas que ostentan cargos de autoridad permite a su vez dimensionar la apertura de la Universidad como “organización viva” hacia una inclusión laboral auténtica y hacia la promoción de los derechos humanos desde su cultura y práctica.

Por un lado, estas disposiciones no limitan a la Institución a circunscribirse únicamente a la contratación de personas con discapacidad en plazas nuevas, sino que reconoce que el proceso de inclusión laboral apenas inicia con el ingreso de la persona trabajadora con discapacidad, cuya vida laboral podría extenderse incluso hasta el momento de su jubilación.

Por tanto, la apertura y disposición de quienes conforman la Institución y la cultura institucional cobran una relevancia enorme en cuanto a factores protectores de acogida y mantenimiento de las personas en general y en particular de quienes presentan una condición de discapacidad, sea porque estaba presente desde su ingreso a la Institución, o bien que la adquieran durante su vida laboral en la Universidad. Así, conocer las representaciones sociales que intermedian el accionar en el contexto universitario constituye un referente valioso.

Se recapitulan entonces algunos componentes del concepto de representación social dados por Moscovici (1976) como constructo cognitivo de origen socio cultural que, a su vez, antecede a la construcción constante de la realidad -dotándola de significado- e intermedia la comunicación entre las personas.

De la misma manera, las representaciones sociales sobre las personas en condición de discapacidad orientan la posición de las personas en cargos de autoridad en la Universidad, y tienen un poder definitorio de la gestión de personas en la organización, más empática e inclusiva, o bien, con más barreras sociales. Por tanto, conocer estas representaciones permitiría describir esta realidad vivida por las personas participantes y orientar acciones específicas de fortalecimiento o cambio a nivel universitario.

Según los datos publicados en transparencia institucional en relación con la planilla de setiembre de 2020, 107 personas ostentan el cargo de dirección o decanatura y 141 personas ocupan el cargo de jefatura administrativa, encargado o encargada de servicios administrativos (<https://transparencia.ucr.ac.cr/informacion-institucional/recursos-humanos/planillas.html>).

El dato que se tiene acerca de la población con discapacidad que laboran en la Institución, obedece a un acercamiento exploratorio realizado desde la Oficina de Recursos Humanos en conjunto con el Programa Institucional en Discapacidad (PRODIS, entonces denominado PROIDIS) en el año 2018, para la ejecución de la primera etapa del Modelo Integral de Empleabilidad de Personas con Discapacidad en la UCR realizado un diagnóstico de las personas con discapacidad que laboran en la UCR. Se identificó un total de 72 personas (Oficina de Recursos Humanos y PRODIS, UCR, 2018).

3.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, expresadas por Direcciones y Jefaturas Administrativas que laboran en la Universidad de Costa Rica?

3.2 Objetivos

3.2.1 *Objetivo General*

Identificar las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, expresadas por Direcciones y Jefaturas Administrativas que laboran en la Universidad de Costa Rica.

3.2.2 *Objetivos Específicos*

1. Describir las representaciones sociales relacionadas con las personas en condición de discapacidad en general, expresadas por las Jefaturas Administrativas y Direcciones de la UCR.
2. Reconocer las representaciones sociales referentes a las personas en condición de discapacidad en su ámbito laboral, presentes en las Jefaturas Administrativas y Direcciones de la UCR.
3. Trazar la distancia entre las representaciones sociales expresadas y el enfoque social de derechos humanos definitorio de la inclusión laboral en la población de jefaturas administrativas y direcciones de la UCR.

3.2.3 *Objetivo Externo*

Proveer de información a la Universidad de Costa Rica como patrono, para la toma de decisiones respecto de la concientización de las Direcciones y Jefaturas Administrativas como grupo ocupacional clave en los procesos de inclusión laboral.

IV. Estrategia metodológica

4.1 Diseño de investigación

El presente es un estudio de corte transversal, el cual consiste en resaltar a manera de observación, las características de un fenómeno a estudiar, en un único momento de acercamiento a la población participante: “Los estudios transversales permiten analizar los datos obtenidos de un grupo de sujetos en un momento dado” (Sánchez-Lara y Méndez Sánchez, 2008, p.221).

En este caso, como se describe más adelante, un agrupo de personas en cargos de dirección y jefatura administrativa participaron en un solo momento llevado a cabo en una o varias sesiones para ofrecer sus aportes a presente estudio.

4.2 Enfoque de análisis

Complementario al diseño empleado, desde el proceso interpretativo, se utiliza un enfoque de análisis cualitativo amparado en la Teoría Fundamentada (en inglés a *Grounded Theory*) -propuesta por Glasser y Strauss en la década de 1960-, la cual busca en la realidad comunicada por las personas participantes una intersubjetividad que puede ser plasmada en una elaboración teórica, mediante la comparación constante y posteriormente saturación de categorías (Glaser y Strauss, 1967).

Para llevar a cabo dicho proceso de comparación constante, es de suma importancia el contraste reiterado de los datos disponibles permitiendo la aparición de relaciones, significados e ideas. Además de este proceso se lleva a cabo el muestreo teórico, también característico de la Teoría Fundamentada, lo que posibilita generar teorías explicativas sobre la realidad investigada para dar paso a

la teorización sustantiva (Jiménez-Fontana, García-González y Cardeñoso, 2017; Páramo, 2015).

En suma, la comparación constante orienta a analizar datos teóricos y empíricos, para elaborar nuevos conceptos, los cuales adquieren matices, muestran relaciones y se entrelazan en sus regularidades conformando una teoría emergente (Glaser, 1998). Mientras tanto, el muestreo teórico refiere al proceso de selección, codificación y análisis de la información disponible; este proceso aspira a la “saturación de la información” como el momento en que se dibujan categorías susceptibles de ser analizadas en conjunto desde elementos centrales en una red de significados, de ahí que el tamaño de la población participante alcanza su tamaño definitivo en el proceso de análisis.

Según Strauss y Corbin (2002) las categorías incorporan esta condición de saturación, cuando no existen nuevos datos nuevos emergentes para ellas, al estar desarrolladas en sí mismas en función de sus características y dimensiones al igual que las relaciones entre éstas.

Si bien, esta teoría ha sido empleada en distintas investigaciones para dar cuenta del enfoque procesual, la Teoría Fundamentada presenta posibilidades de articulación metodológica entre el enfoque procesual y el enfoque estructural de las representaciones sociales, en la identificación del contenido de la representación, las relaciones entre sus elementos y la determinación y control del núcleo central, enfatizando en la relación entre estructura y proceso (Restrepo-Ochoa, 2013).

4.3 Población de estudio

La población está constituida por las personas que laboran en una unidad académica o administrativa de la Universidad de Costa Rica y que ocupan el cargo docente de decano o decana o cargos administrativos de dirección (como nivel superior jerárquico en las unidades de trabajo), jefatura administrativa o encargado/ encargada de servicios administrativos.

Para seleccionar a la población participante, las personas debieron cumplir las siguientes características:

- Tener nombramiento vigente en alguno de los cargos mencionados anteriormente.
- Tener al menos un año en el ejercicio del cargo.
- Tener al menos dos años de laborar en la Institución.
- Se incluiría a jefaturas que hubiesen o no tenido contacto en su vida laboral y personal con personas en condición de discapacidad procurando que ambos escenarios estuviesen presentes. Para este rubro no fue necesario realizar ninguna acción extra, detectando con cada entrevista, que la población participante cumplía ya esta condición.

Las personas participantes, a su vez tomadoras de decisiones en los procesos de incorporación y mantenimiento de las personas en la Institución, corresponden a un criterio de informantes **políticamente importantes** (Patton, 1988 citado por Quintana, 2006).

La UCR agrupa en áreas académicas las facultades afines (Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, artículo 70). A continuación se presenta el detalle de la cantidad de personas que participaron por cada una de estas áreas y adicionalmente se contemplaron sedes regionales y oficinas administrativas, procurando representación de todas ellas.

Tabla 1. Unidades de trabajo por área

Área	Cantidad de personas
Artes y Letras	4
Ciencias Agroalimentarias	2
Ciencias Básicas	4
Ciencias Sociales	8
Ingeniería	3
Salud	6
Sedes Regionales	3
Oficinas administrativas	4
Total	34

Estas 34 personas representan un 13,7% del total de las personas nombradas en los cargos seleccionados.

La incorporación de personas se hizo según la información que se fue recopilando en el proceso, a fin de encontrar un punto de saturación en los datos recabados y contra un listado con las unidades de trabajo que conforman la UCR, contactado jefaturas administrativas y direcciones de las distintas áreas vía correo electrónico y por vía telefónica. Se propuso iniciar con un mínimo de cuatro personas y como resultado final se contactó a un total de 66 personas de las cuales, 34 accedieron a participar, 29 declinaron su participación o bien, no respondieron y 3 no cumplieron los criterios de selección.

4.4 Recolección de Información

Se plantea una aproximación a la población mediante entrevistas a profundidad. Este tipo de entrevista se desarrolla de manera cercana, respetando la realidad de la persona entrevista desde su propia visión, en palabras de Robles:

Cabe resaltar y no dejar de lado, que los informantes son los que conocen su mundo y éste puede ser muy distinto al que nosotros percibamos, por lo que el investigador tiene la tarea de reconstruir el mundo del informante de la mejor manera que él lo pueda conocer, creer o concebir. (2011: 47)

Se elaboró una guía de entrevista temática denominada “Guía de entrevista en profundidad. Representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la UCR” (anexo 1). Ésta se utilizó presentando las preguntas o temas a manera de conversación a la persona participante, cubriéndolos en una o varias reuniones, abriendo la posibilidad de ir generando confianza e ir profundizando en los ejes centrales de la investigación (Robles, 2011).

Estas entrevistas se efectuaron durante los meses de julio a setiembre de 2020. Además, se elaboran algunas representaciones gráficas con información cuantitativa o bien con fines ilustrativos, como complemento para una mejor comprensión de los datos presentados.

En el marco de la emergencia nacional por COVID 19, la Universidad de Costa Rica adoptó la modalidad de trabajo remoto durante el primer semestre del año y lo prorrogó durante el segundo semestre de 2020 (R- 58-2020). En este contexto se tomó la decisión de efectuar los espacios de entrevista de manera virtual, eligiendo la plataforma Zoom al ser la que se promueve por parte de la Institución. La virtualización de los encuentros de entrevista, posibilitó una mayor disponibilidad de las personas contactadas, constituyendo una ventaja para la presente investigación.

4.4.1 Elaboración de la guía de entrevista

La guía de entrevista se elaboró a partir de la investigación bibliográfica realizada integrando las principales áreas temáticas y categorías que pueden vincularse a las representaciones sociales acerca de las PcD y específicamente en el contexto laboral. Sin embargo, también incorpora elementos de flexibilidad permitiendo la expresión de la persona participante de acuerdo con su propia realidad, la asociación libre de sus ideas y la valoración de posiciones ante situaciones que le son presentadas (ver anexo 1).

Dicho instrumento consta de 24 preguntas abiertas. Se incluyen algunos datos sociodemográficos de la persona a manera de contextualizar la información y verificar el cumplimiento de los criterios de selección de la persona participante, abarcándose los temas de:

- Datos sociodemográficos.
- Gestión humana en su rol laboral: prácticas y dificultades.
- Concepto de discapacidad: construcción y definición.

- Trayectoria de vida y su relación con la discapacidad: infancia, adolescencia y vida adulta.
- Formación en el tema de discapacidad.
- Valoración de ideas sobre las personas en condición de discapacidad.
- Inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad: desde su puesto.

4.4.2 Validación de la guía de entrevista

La validación de la guía de entrevista utilizada, se llevó a cabo en dos momentos: la valoración de contenido por parte de profesionales expertos en la materia de inclusión laboral, y la entrevista cognitiva a dos personas que cumplieron los criterios como participantes (jefaturas de la UCR) donde el formato de la Guía de Entrevista fue sometido a análisis, producto de lo cual se plantearon recomendaciones para su modificación.

a. Validación por criterio experto

Los criterios de selección de expertos fueron:

- Al menos tres personas expertas en la materia.
- Con experticia en el trabajo con personas con discapacidad, preferiblemente en inclusión laboral y derechos humanos.
- Pueden pertenecer al ámbito académico u organizacional.

Producto de lo anterior la Guía de Entrevista fue valorada por:

- Dr. Rodrigo Jiménez Sandoval, Doctor en Derechos Humanos y especialista en derechos de las personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas. Persona en condición de discapacidad.
- M.Sc. Marcela Ramírez Morera, Especialista en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad, Especialista Violencia de Género, Docente de la Escuela de Trabajo Social en la Universidad de Costa Rica, doctoranda del Doctorado en Educación. Persona en condición de discapacidad.

- M.Sc. Adriana Solano Mora, profesional en psicología del CASED, especialista en psicología de los grupos y entrevistas de estudios de mercado, con experiencia en psicología del trabajo en la UCR.

El instrumento les fue enviado vía correo electrónico y se realizó una reunión virtual para discutir los contenidos de la misma.

De este procedimiento se redujo la cantidad de preguntas, pero se añadió profundidad en algunos aspectos, conservando los mismos temas y favoreciendo un formato menos orientado a la respuesta desde lo racional, así como una mayor indagación de dimensiones en la definición de la discapacidad.

b. Validación mediante la técnica de entrevista cognitiva

En este segundo momento, se realizó un proceso de depuración de la Guía de Entrevista. La técnica de entrevista cognitiva se describe como “un dispositivo de evaluación del proceso de respuesta, y consiste en una serie de entrevistas individuales semiestructuradas en ambiente controlado con una muestra pequeña de la población meta”. (Smith-Castro y Molina, 2011, p.6).

A partir de ello, en una reunión virtual con cada persona, se presentó la Guía de manera que las personas pudieran ir leyendo cada pregunta y describiendo aspectos para la facilidad de comprensión de las mismas, o bien elementos que podrían propiciar confusión o ambigüedad bajo criterios como claridad de las preguntas, significados y nivel de dificultad.

Se enunció a las personas participantes de este proceso el siguiente encuadre, similar al sugerido por Smith-Castro y Molina, 2011:

En esta sesión se pretende realizar pruebas para ver cómo funciona la Guía de Entrevista que acabo de compartir, la cual voy a utilizar en la tesis “Representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad”

presentes en Direcciones y Jefaturas Administrativas de la Universidad de Costa Rica” para entrevistar a jefaturas administrativas y direcciones de la UCR.

Le voy a pedir que la lea en voz alta cada pregunta como si estuviéramos realizando la entrevista para conocer cómo funciona. Además, le voy a pedir que me indique lo que piensa en voz alta. Es decir, que diga en voz alta todo lo que se le viene a la mente al leer la pregunta si usted tuviera que contestarla. Yo le voy a realizar más preguntas sobre la redacción de esta Guía, no dude en decirme si algo le parece confuso y si algo se puede mejorar.

Vamos a durar aproximadamente una hora en todo el proceso.

Antes de iniciar ¿tiene alguna pregunta?

Como resultado de este ejercicio se realizaron algunos cambios en preguntas específicas, modificando el lenguaje a uno más coloquial y fluido o ampliando en las consignas dadas en varias preguntas.

Adicionalmente, se toma la decisión de grabar únicamente en audio las entrevistas, al destacarse la posibilidad de que las personas participantes encontraran riesgo o incomodidad en la grabación por medio de video, según los comentarios de las personas que participaron en este proceso como un aspecto surgido de este proceso de validación.

4.4.3 Procedimiento para la recolección de datos

- 1) Según disponibilidad de horario de las personas entrevistadas se agendaron espacios de reunión vía Zoom, tomando en consideración que es la herramienta promovida por la Universidad durante el periodo de pandemia, al dotar de licencias a sus personas trabajadoras.
- 2) Se requirió la firma del Consentimiento Informado mediante firma digital. Dos personas no contaban con este dispositivo, por lo que manifestaron su anuencia a participar con firma autógrafa escaneada.
- 3) Se solicitó a las personas participantes buscar un espacio adecuado en privacidad y sin interrupción.

- 4) Se solicitó autorización a la persona participante para grabar las entrevistas, en audio.
- 5) Durante la entrevista se realizó el encuadre de la actividad: propósito, selección de la población, confidencialidad, temas, duración, posibilidad de realizar varias sesiones, formato de la entrevista.
- 6) Se contempló la atención de contingencias específicas que pudieran ocurrir en la entrevista:
 - En caso de que la persona entrevistada manifestara su deseo de retirarse del proceso de investigación: se daría posibilidad de dar por terminada la participación en el estudio. Esta situación no se presentó.
 - En caso de que la persona entrevistada solo completara una sesión de entrevista y no mostrara disponibilidad de continuar con su participación: cuando se reprogramara la entrevista en tres ocasiones comunicando la información obtenida no sería utilizada en el estudio. Esta situación se presentó en una ocasión.
 - En caso de obtener respuestas mediadas por la deseabilidad social: se incluyeron preguntas en la que se solicitó asociación libre de ideas o valoración de textos, no solamente opiniones. Asimismo, los aspectos mencionados se retomaron y validaron en el espacio de entrevista.
 - Problemas tecnológicos: a las personas entrevistadas se les facilitó el número de teléfono celular de la estudiante a cargo del TFG y previamente se realizaban coordinaciones vía correo por lo que existió este canal de comunicación. Solamente en dos ocasiones se presentaron problemas técnicos que implicaron la reprogramación de una sesión de entrevista.

4.4.4 Resguardo de la información

Las entrevistas fueron registradas mediante grabaciones en audio. Se utilizó la grabación en dos dispositivos digitales distintos a manera asegurar el resguardo de la narrativa de las personas participantes, previendo riesgos tecnológicos que pudieran presentarse como batería, funcionamiento o uso de los dispositivos disponibles. Los archivos de audio fueron respaldados en distintos dispositivos de almacenamiento.

4.5 Análisis de datos

Para este análisis se siguió el proceso propuesto por la Teoría Fundamentada, el cual incluye tres momentos en la investigación que no se realizan de manera lineal sino que pueden coexistir con el proceso de recolección de datos, estos son:

- **Codificación abierta:** es la categorización de los datos recopilados a partir de la información cruda, introduciendo algunos elementos organizadores.
- **Categorización axial:** en este momento se definen y describen algunas categorías emergentes formulando relaciones interpretativas de la información obtenida. Se emplea el análisis del sistema organizador en aras de arribar a organizadores centrales tomando en cuenta los datos empíricos disponibles y dando como resultado un modelo teórico inicial
- **Codificación selectiva:** consiste en la construcción de un modelo teórico-explicativo a través de la interrelación teórica de las relaciones entre las categorías encontradas. Los elementos organizadores se relacionan a manera de significados y explicaciones de la realidad de las y los participantes, permitiendo acceder a un marco teórico emergente a partir el análisis de nodos centrales.

(Strauss y Corbin, 2002)

4.5.1 Preparación de la información

Posterior a su realización se transcribieron y se efectuó con cada una un primer ejercicio de categorización, empleando las categorías incluidas en la elaboración de las entrevistas, con ayuda del programa Excel, lo cual permitió continuar hacia varias categorizaciones posteriores haciendo uso de las funciones de filtro, conteo, entre otras.

4.5.2 Análisis de la información

El discurso expresado por las Direcciones y Jefaturas Administrativas de las distintas unidades de trabajo fue analizado mediante las técnicas de la comparación constante y muestreo teórico, propias de la Teoría Fundamentada como referente interpretativo de investigación.

La sistematización de datos ocurrió en paralelo con la realización de las entrevistas. Esto debido a que en el análisis, se buscó un punto de saturación de la información recabada de manera que los contenidos de las nuevas recolecciones se fueron añadiendo a los ya existentes hasta que las categorías iniciales y emergentes, se orientaron a adoptar regularidades claras, aspecto que fue corroborado durante el análisis de datos.

Al obtener la saturación de información de estas categorías y en la relación de los organizadores y niveles centrales tiene lugar la construcción de una teoría sustantiva o final, basada en el dato empírico, para el fenómeno estudiado. (Jiménez-Fontana, García-González y Cardeñoso, 2017).

Producto de lo anterior se elaboró el Anexo 3. Matriz de categorías de análisis.

4.6 Calidad de la información

La riqueza de este diseño metodológico descansa en el análisis profundo y basado en experiencias singulares de vida y experiencia laboral.

De esta manera se incorporan los distintos criterios para el aseguramiento de la calidad de la información obtenida (Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas, Rebolledo-Malpica, 2012), cuales son *credibilidad*, al someter a reconocimiento de los participantes la información recabada y al efectuar actividades de triangulación como la exploración de las mismas categorías según diferentes informantes, y el contraste de hallazgos respecto del marco teórico; *confirmabilidad*, al agotar el análisis de datos mediante la categorización y en el resguardo de los registros de recolección de datos para ser valorador por parte del comité asesor; *transferibilidad*, cuyos resultados serán plasmados en un formato de cuestionario aplicable a la población en general y *neutralidad*, al aprovechar la supervisión del comité asesor.

La triangulación de datos se llevará a cabo en la comparación de categorías de análisis y el contraste de datos aportados entre las personas participantes.

4.7 Protección de las y los participantes

La participación de las personas en esta investigación se realizó con carácter voluntario y anónimo, por lo que se protegió tanto la identidad de la persona como la información sobre la dependencia universitaria donde trabaja, para efectos de no propiciar su identificación.

Al momento de realizar el análisis de los datos, se anonimizó información sobre nombres de personas con quienes las personas entrevistadas laboran o nombres de estudiantes con quienes han tenido relación, los cuales fueron sustituidos por nombres ficticios. Además en cuanto a nombres de unidades de trabajo, secciones

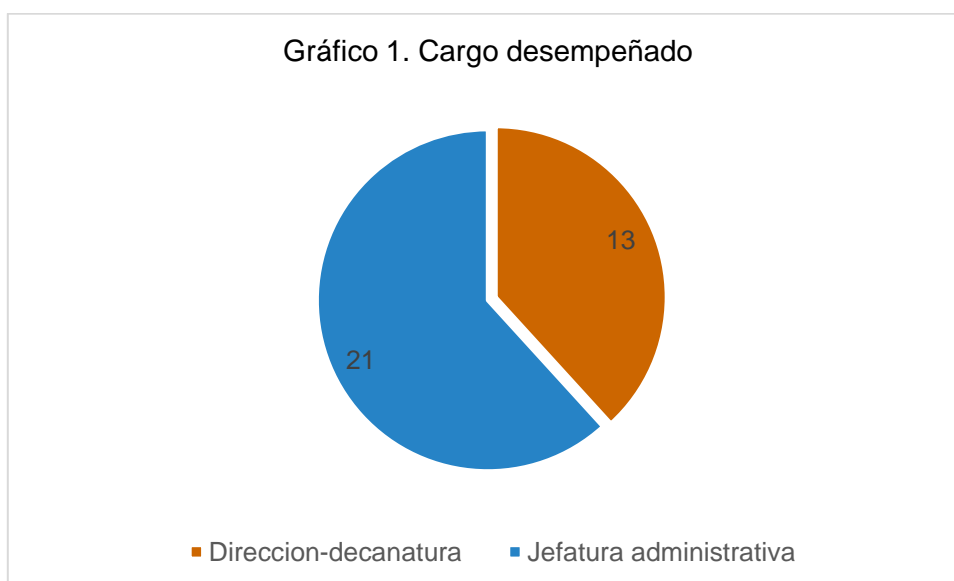
V. Resultados y análisis

Los nombres de estudiantes, personas trabajadoras o familiares a quienes las personas participantes hacen referencia, fueron anonimizados, sustituyéndolos por nombres ficticios, al momento de realizar citas textuales. De igual manera, datos sensibles sobre su unidad de trabajo (nombre, secciones, proyectos, etc.) y áreas específicas de estudio, fueron reportados utilizando el nombre de su categoría, con los símbolos [...], por ejemplo “[nombre de la unidad de trabajo]”.

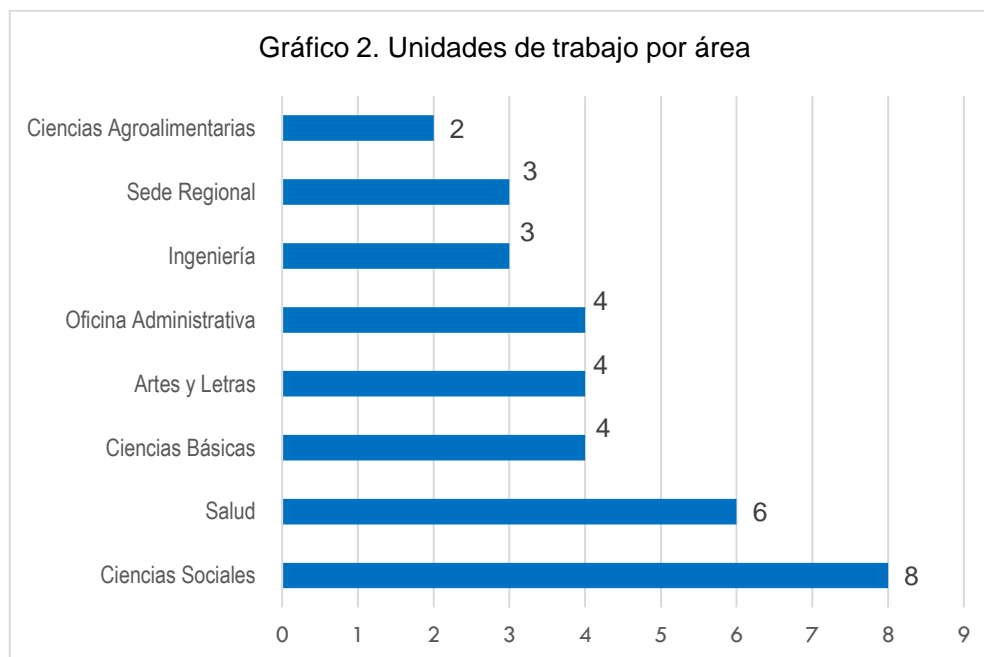
5.1 Datos sociodemográficos

Si bien el análisis propuesto para este trabajo de investigación se basa en un enfoque cualitativo, se realizaron 34 entrevistas, lo cual permite realizar una descripción gráfica inicial de la población participante.

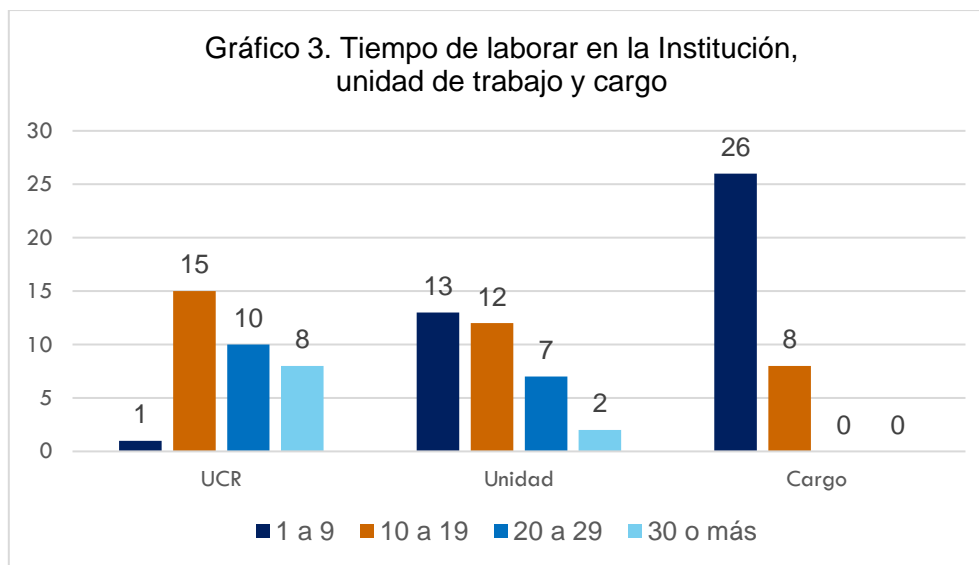
Se entrevistó a 21 personas que ocupan el cargo de jefatura administrativa y 13 que se desempeñan en la dirección o decanatura de una unidad de trabajo, como se muestra en el gráfico 1.



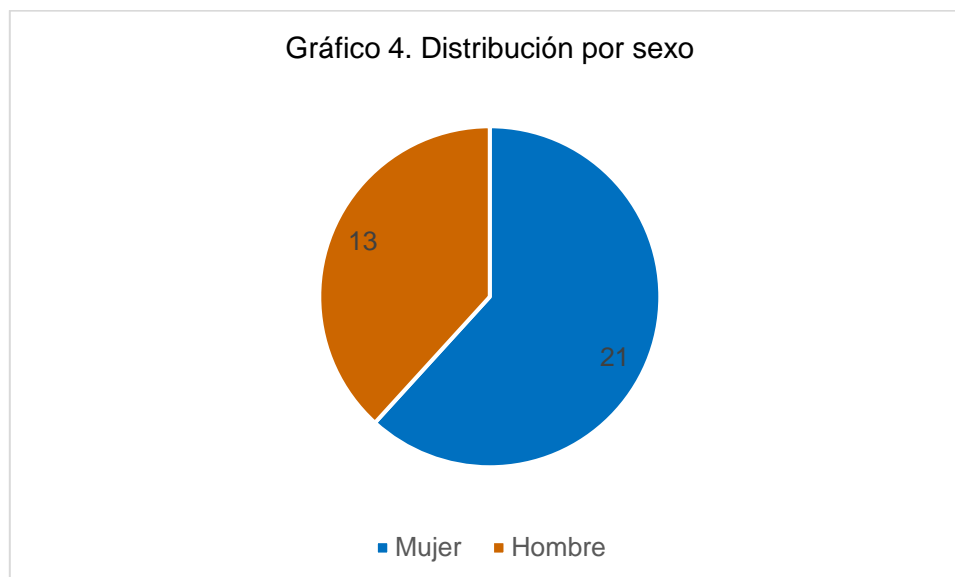
Además, se incluyeron personas provenientes de dependencias universitarias adscritas a todas las áreas definidas por la UCR, siendo las áreas de ciencias sociales y salud las que tienen, mayor representación y ciencias agroalimentarias la de menor representación, según se visualiza en el gráfico 2.

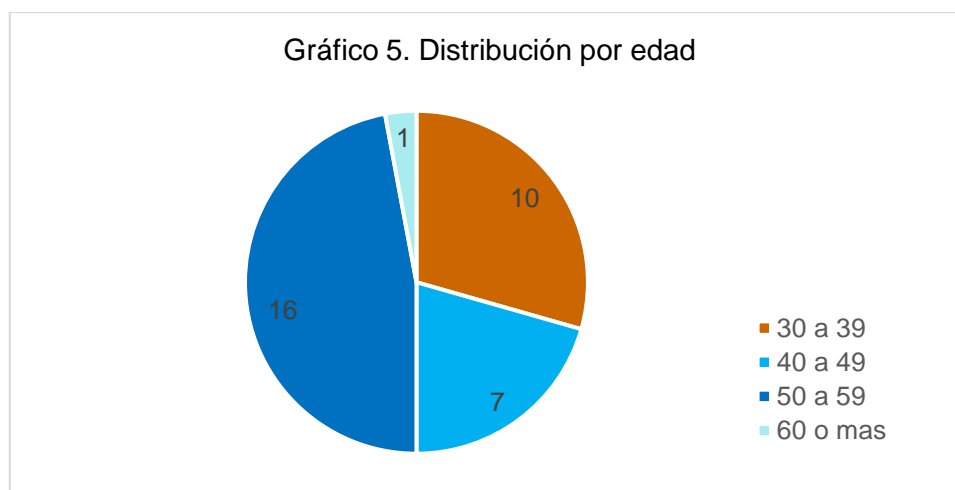


Partiendo del tiempo de laborar en la UCR, en la unidad de trabajo y en el cargo, se observa en el gráfico 3, que la mayoría de personas participantes (26) tiene de 1 a 9 años de desempeñar el cargo, pero 33 de las 34 jefaturas entrevistadas tiene 10 años o más de laborar en la Institución, por lo que se trata de personas inmersas en la dinámica institucional y con conocimiento sobre su normativa, valores y prácticas. En la unidad de trabajo el tiempo de laborar es variado, lo que implica que la mayoría de estas personas han trabajado en varias dependencias de la Institución a lo largo de su trayectoria laboral.



Del total de personas entrevistadas se incluyen 21 mujeres y 13 hombres en un rango de edad de entre 30 a más de 60 años, siendo el mayor grupo integrado por quienes se ubican entre los 50 y los 59 años de edad (Gráficos 4 y 5).





5.2 Modelo de representaciones sociales acerca de las PcD

Se presenta a manera de organización y jerarquización de las categorías previamente contempladas y emergentes, lo que se denomina el campo de representaciones, según los aportes de las personas participantes:

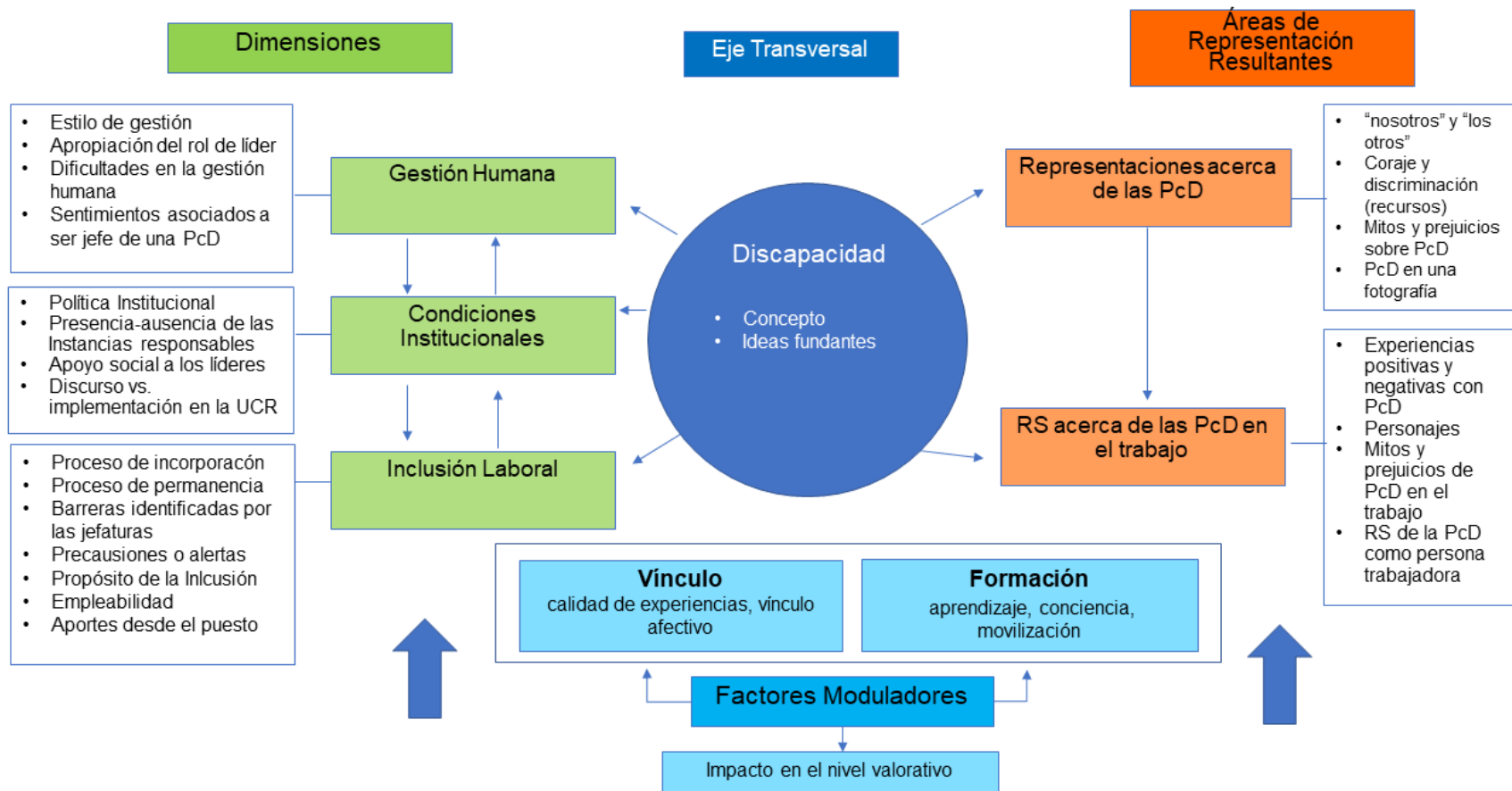
Eje Transversal: Discapacidad. Es la categoría referencial de las otras categorías la cual engloba un concepto general así como elementos fundantes que le dieron origen.

Dimensiones: son las categorías constitutivas que convocan a circunstancias del entorno en el que se producen las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad. Se definió la gestión humana, las condiciones institucionales y la inclusión laboral como proceso en esta categoría.

Factores moduladores: son las categorías que marcan la direccionalidad de las representaciones y funcionan como movilizadores de la cultura inclusiva. Se definió en esta categoría a los procesos formativos y el vínculo afectivo.

Representaciones resultantes: estas engloban el objetivo final de este trabajo, la identificación de RS acerca de las personas con discapacidad en general y en su rol de persona trabajadora.

Figura 1. Campo de representaciones. Modelo de RS acerca de las PcD según las personas entrevistadas



Fuente: elaboración propia

Este campo de representaciones dibuja las agrupaciones de categorías para dar una forma explicativa a las representaciones sociales de la población consultada acerca de las personas con discapacidad y como tal permite desde ya perfilar lo que podría ser un marco de intervención en una ruta crítica hacia la inclusión laboral, vislumbrando temas y acciones de interés, respaldar la toma de decisiones, visibilizar posibles responsabilidades y dirigir estrategias. Seguidamente se describen las categorías plasmadas en la Figura 1.

5.3 Eje transversal: discapacidad

En este apartado se aborda el concepto de discapacidad aportado por las personas participantes desde la asociación de palabras, algunos mitos y prejuicios presentes en torno a la discapacidad, así como ideas fundantes que dieron origen o sostienen creencias y significados sobre la discapacidad.

5.3.1 Concepto de discapacidad

El concepto de discapacidad de la población participante se construye por asociación inmediata de términos, con cuyo material se construyó una nube de palabras tomando en consideración la frecuencia de mención de las mismas y obteniendo como resultado la Figura 2 donde el tamaño cada palabra, refleja la forma en que fue acotada.

Figura 2. Nube de palabras mencionadas sobre discapacidad



Fuente: elaboración propia

Al traer a colación la palabra discapacidad, el término más mencionado es coraje, seguido de movilidad, pero también resaltan términos como oportunidad, especial, discriminación, respeto, acceso, reto, sordera, ceguera, diferente, inclusión, conciencia, persona, y algunas otras de menor frecuencia. Llama la atención que las personas entrevistadas señalan en mayor medida un aspecto que podría considerarse positivo acerca de las personas con discapacidad, seguido de la discapacidad física o un elemento funcional que tiene que ver además con infraestructura (la movilidad), otros términos acuñados en la jerga de la evolución de la inclusión educativa y la normativa existente (oportunidad, discriminación, especial, acceso, inclusión, conciencia, respeto). Además, acuñan otros tipos de discapacidad en especial de índole sensorial.

Ahora bien, partiendo de estas palabras, se ahondó en los significados o en el origen de estas asociaciones con base en lo cual fue posible realizar un recorrido por los distintos nodos y relaciones que configuran el concepto de discapacidad para las personas participantes, según su fuerza semántica, así como mediante los

significados atribuidos a las mismas.

Los temas surgidos alrededor de la palabra “discapacidad” como estímulo para la asociación libre son:

- a. El coraje de salir adelante
- b. Discriminación
- c. Tipos de discapacidad
- d. Personas específicas
- e. Habilidades
- f. Discapacidad como beneficio
- g. Limitaciones
- h. Infraestructura... en una silla de rueda
- i. Conciencia y formación
- j. Uso de la terminología
- k. Respeto
- l. Ausencia de la discapacidad como bendición
- m. Ajustes necesarios
- n. La inclusión implica un trabajo extra

a. El coraje de salir adelante

La discapacidad es asociada por este grupo de participantes con un concepto que se concentra principalmente en el esfuerzo de la persona en condición de discapacidad para enfrentar el medio, el contexto, las barreras y que colocan en ella la responsabilidad de compensar tales aspectos cuando acarrear desigualdad, o bien, desde el reconocimiento de esta realidad como factor de motivación para salir adelante, revistiendo a la persona en condición de discapacidad, con una serie de características positivas como la valentía y el coraje, susceptibles de despertar admiración.

... verlo a él como desde niño en la escuela, en el colegio, también en la universidad muchas veces tuvo que esforzarse más que los demás a pesar de que es súper inteligente. (Participante 5)

... cuando veo a una persona con discapacidad siento que es una persona que va a tener que luchar... puede lograr lo que quiera, pero le va a costar un poquito más. (Participante 7)

... yo lo veo como una forma de inspiración de decir si esa persona con estas limitaciones físicas o esas limitaciones mentales ha logrado hacer a, b, c, d, e, f y yo con las capacidades que tengo me estanco o me pongo obstáculos, esa persona para mí es como un ejemplo de superación. (participante 16)

hay muchas formas de ser resilientes en la vida. Yo creo que la persona con discapacidad requiere mucho el desarrollo de esta capacidad. (participante 18)

... a veces las personas con limitaciones físicas tienen una condición de que ven las adversidades desde un punto más fuerte y uno que tiene toda su entera capacidad motora a veces no lo toma de esa manera. (participante 31)

Desde esta interpretación surge la discapacidad asociada con palabras como: dinamismo, lucha, logro, incorporación, desventajas, ejemplo de superación, constancia, perseverancia, valentía, reto, fortaleza. Estas suelen ser cualidades positivas al describir a una persona, sin embargo, según las descripciones atribuidas a las mismas, podrían reflejar una suerte de romantización de las condiciones adversas que una persona con discapacidad enfrenta de cara a la desigualdad social, naturalizando tal disparidad en una capacidad particular de la persona con discapacidad para afrontarla.

También, se dan apreciaciones desde las cuales las personas en condición de discapacidad poseen habilidades distintas y por encima de la media para afrontar su entorno:

Yo un tiempo trabajé en la Centeno Güell... muchas de esas personas son más cariñosas o muestran más emociones que normalmente nosotros.

(Participante 14)

... a raíz de ella conocí otras personas que tienen discapacidad también y son tan brillantes y yo digo 'Wow' y entonces desarrollan otras cosas que uno ni cuenta se da. (participante 21)

b. Discriminación inherente

Otro concepto de peso en la conceptualización de la discapacidad como elemento presente es una discriminación que esta condición acarrea de manera inherente. Esto es, al asociar la discapacidad de manera automática con algún elemento aparece la discriminación posicionada como núcleo duro descriptivo en palabras como injusticia, irrespeto, reto, prejuicio, falta de acceso, rechazo, condiciones, problema, agresión, lloro, impedimento, falta de oportunidad.

La discriminación se posiciona como elemento no necesariamente desde el deber ser, sino desde una realidad presente situada no en la persona participante (jefaturas) sino en el resto de la sociedad, es decir, instalada en el contexto social, valorado desde el lugar de la disidencia respecto de estas imágenes.

... nos hemos enseñado entre nosotros y nosotras que una persona con discapacidad tiene menos oportunidades, tiene menos derechos. (participante 10)

... siento que en el entorno general costarricense existe mucho prejuicio contra la persona con discapacidad, el famoso pobrecito el famoso tontito, el famoso no puede, el famoso es una carga, es un estorbo. (participante 16)

... a veces se les limita el acceso a cosas a esas personas, digamos a servicios, oportunidades laborales, incluso hasta la formación académica. (participante 17)

... he tenido la oportunidad de compartir con colegas que ven la discapacidad como una falla de la naturaleza, como un compromiso y como que 'ni modo yo tengo que trabajar porque me lo piden'. (participante 19)

En algunas ocasiones el reconocimiento de esta discriminación estuvo acompañada de la expresión de una sensación de indignación y conciencia de la necesidad de cambio social.

Siempre me ha molestado que lo vean como si fuera el pobrecito o el tontito cuando mi amigo es una de las personas más inteligentes que yo he conocido en el país, es un hombre sumamente inteligente...es muy molesto y creo que es muy injusto para la población con discapacidad. (participante 10)

...es un dolor psicológico que se infringe y que sufre indebidamente e incorrectamente la persona, porque no debería de sufrirlo porque no quieren comprenderlo. (participante 29)

c. Tipos de discapacidad

Los tipos de discapacidad -entendidos como categorías de deficiencias que en interacción con un entorno y sus barreras dan como resultado la discapacidad- fueron traídos a colación como elementos asociativos al concepto de discapacidad. Cabe resaltar, que durante la entrevista no se formularon preguntas relacionadas con la identificación de tipos de discapacidad, sino que más bien surgen por iniciativa de cada persona.

Los conceptos acotados por la persona se ubican en las grandes categorías mencionadas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (física, mental, intelectual y sensorial) a manera de organización de la información y cuyas subcategorías son las aportadas por las jefaturas participantes.

- Física

- Movilidad:

Se mencionan evocaciones hacia personas con dificultades relacionadas con movilidad: “Gente que anda silla de ruedas y esas cosas o tienen problemas con sus brazos y extremidades ...tuve una paciente con discapacidad motora, que Incluso afectaba toda la parte de deglución y de digestión” (Participante 4), “le impiden a la persona moverse libremente (participante 17), “de movilidad” (participante 20).

- Discapacidad física:

Así también salen a relucir imágenes relativas a la percepción de alguna deficiencia física.

A mí una vez me tocó entrevistar a un muchacho que de entrada me saludó y me da la mano y le faltaban unos dedos... pero aún así como usted no lo sabía... si usted todavía se ha preparado algo usted ve que le falta la mano... pero así como de sorpresa eso genera como una congoja. (participante 20)
...tal vez las que la gente ve más visibles es cuando es una incapacidad física, esa es una de las cosas que es más visible entonces incluso las personas hasta discriminan más por mirar a la persona así. (participante 32)
Lo asocio a una situación muy personal, yo recuerdo con el colegio donde yo estuve, me formé en una comunidad donde había 3 personas con discapacidad que tenían parálisis cerebral y dos de ellos tenían los mejores promedios en el colegio, entonces para mí desde ese momento, a mí me daba al principio un temor de verlos a ellos, pero al saber eso a uno le cambiaba la forma de pensar hacia las personas con discapacidad, era como esa parte de formación académica y de verlo en una persona con discapacidad. (participante 11)

Como se observa en las citas anteriores, estas impresiones se ligan a distintos términos, aprendizajes, percepción de discriminación, incomodidad.

- Mental

Las condiciones de discapacidad mentales o psicosociales no fueron mencionadas de manera directa al realizar asociación de palabras y el término mental se refirió en su contenido más bien a la discapacidad intelectual. Cuando se mencionaron las palabras “mental” y “emocional”, ello se tradujo en contenidos de índole intelectual.

Esta omisión habla de que aunque jerárquicamente la tipología en las condiciones de discapacidad es un nodo de análisis amplio, específicamente la condición de discapacidad mental, se sitúa en un lugar secundado e incluso invisibilizado.

- Intelectual

Como se mencionó, bajo la terminología “mental” o “emocional” algunas personas participantes hicieron referencia a condiciones de carácter intelectual, como se ejemplifica seguidamente:

... sobre todo algunos con bajo coeficiente como los Síndrome de Down y todos esos que perfectamente se pueden involucrar a la sociedad cuando han recibido el apoyo y las capacitaciones. (Participante 4)

... personas que mentalmente no te pueden desarrollar una actividad equis, no les da para eso, pueden ser muy buenos en otras cuestiones, pero usted tiene que saber hasta qué punto ya la persona dio el 100. (Participante 20)

Esta transposición de términos y significados entre lo intelectual y lo mental, podría estar ligada a la asignación de un lugar más periférico de esas dos grandes tipologías en lo que es la discapacidad como constructo, en donde lo físico y luego sensorial son las imágenes que aparecen instantáneamente.

- Sensorial

En esta subcategoría aparece la condición de ceguera o sordera bajo los términos acuñados por los participantes de visual -ceguera y auditivo-sordera.

- Auditivo-sordera:

En esta última surge el tema de la comunicación como barrera situando la responsabilidad en la persona con discapacidad en facilitar este proceso siendo que “no pueden” comunicarse.

... las que no pueden oír ni hablar. (participante 3)

... me preocupa la comunicación cómo poder comunicarme. (participante 8)

... me preocuparía por ejemplo imagínese un tipo de discapacidad como alguien que no puede hablar, entonces si es una discapacidad que para comunicar en una clase lo veo más difícil. (participante 15)

- Visual-ceguera:

Este último apareció con menor frecuencia que el anterior: “Las personas que no Pueden ver 100%” (Participante 3).

d. Personas específicas

Algunas jefaturas asocian la palabra discapacidad con alguna persona, algún rostro, una concretización de un concepto amplio en un rostro específico, la mayoría de las veces una persona significativa.

Asocio amor con la palabra discapacidad porque tengo un familiar, un primo con discapacidad motora, desde muy niño yo supe lo que fue ver cómo mi tía, mi prima, y yo, le amamos a él. (participante 5)

Tengo una prima con la que viví como alrededor de unos 4 años y ella tiene una discapacidad. (participante 21)

“Me evoca cuando yo era estudiante, a una persona que llegaba a la biblioteca”, “una prima”, “A un investigador que conozco que es muy cercano y tiene discapacidad”, “lo asocio con caras específicas”. (participante 28)

... una sobrina mía que es sorda. (participante 29)

e. Habilidades

La palabra discapacidad se asoció además con habilidades de la persona con discapacidad, acarreando la utilización de palabras como potencial, limitación física más no mental, oportunidad, capacidades especiales, resiliencia, capacidades diferentes, habilidad.

... la relaciono con cuáles son las características que puede llegar a tener una persona para mí es súper importante a la hora de tener una persona con discapacidad o si la tuviera y cuáles son sus habilidades, sus fortalezas. (participante 6)

Yo lo veo desde [área de conocimiento], ¿qué discapacidad me puede presentar una persona que no pueda enseñar [esa materia]?. (participante 15)

f. Discapacidad como beneficio Institucional

En algunos momentos, el término discapacidad se relacionó con conceptos que apuntan hacia algún beneficio o valor agregado que la persona en condición de discapacidad aporta a un grupo o a la sociedad, expresándolo desde palabras como regalo, oportunidad, reconocimiento, ser humano, armonía.

... para mí ha sido una bendición... tener a cargo grupos de niños con diferentes discapacidades, lo que le enseñan a uno como ser humano y el cariño que uno recibe... es invaluable...el regalo que ellos a mí me dieron en su momento, eso de ninguna otra manera lo habría obtenido nunca... para mí es un regalo de vida y lo llevaré conmigo siempre. (participante 19)

... son personas importantes de la vida, son parte de la responsabilidad de la sociedad porque son parte de la sociedad y por lo tanto son personas valiosas. (participante 23)

g. Limitaciones

Otro aspecto frecuentemente evocado para decir discapacidad fueron los términos relacionados con la existencia de limitaciones situadas casi siempre en la persona en condición de discapacidad, en su dificultad para realizar tareas o actividades, entre ellas: limitación, dificultad, diferente, oportunidad.

Discapacidad la palabra es como que es una persona que tiene una dificultad para ejecutar cierta actividad o seguir con su vida normal. (participante 7)

...es una limitación a la que yo tengo que aprender a manejar e incorporarme a la sociedad. (participante 9)

Pienso que la discapacidad *per se* va poniendo límites, son límites que todas las personas tenemos, límites con o sin discapacidad lo que pasa es que los límites que impone una discapacidad son otros adicionales a los que no tienen las personas que no tienen discapacidad. (participante 30)

Entre quienes acotaron esta noción, se omite parcial o totalmente, el rol del entorno social en facilitar la participación y las condiciones de acceso.

h. Infraestructura... en una silla de ruedas

Aspectos relativos a la estructura física de las edificaciones dentro y fuera de la Universidad son resaltadas al asociarlas de manera instantánea con la palabra discapacidad y muy en línea con esta imagen aparece la silla de ruedas, los mismos acotados en palabras como: silla de ruedas, movilidad, acceso, edificio, cambios estructurales, impedimento, traslado.

... tenía un estudiante con discapacidad física que tenía silla de ruedas. Lo primero que me evoca es a la Oficina, a establecerle los medios, por ejemplo hicimos muchas aceras. (participante 2)

... si yo veo a una persona en silla de ruedas lo primero que pienso es si estuviera en [unidad de trabajo] cómo haríamos, o si quisiera ir a hacer alguna consulta por dónde ingresa. (participante 24)

Hace falta mucha infraestructura la parte de accesibilidad está muy limitada en algunos edificios a mí me ha tocado entre varios compañeros subir a una señora en silla de ruedas por ejemplo que iba a asistir a la graduación de su hijo. (participante 26)

Sobre el tema de infraestructura algunas personas participantes aportaron la importancia de considerar a la población con discapacidad en los planes de emergencia de un edificio:

El acceso a los edificios, el acceso a lugares de trabajo, a lugares de diversión, a lugares de recreo y ese tipo de cosas... cuando iniciamos semestre y me piden el edificio yo hago la revisión de todos las reservas de espacio que tenemos para identificar precisamente los grupos especiales como PROIN y PIAM y si hay algún curso de LESCO porque en un momento de emergencia los conserjes y el personal administrativo tiene que saber..., por lo menos tener la población que está en el edificio para casos de emergencias. (participante 8)

La atribución de la falta de acceso a la diversidad dentro de la discapacidad misma, desconociendo el acceso universal:

Cuando uno va adquiriendo un poco de edad se da cuenta de que por ejemplo las aceras en realidad no están diseñadas para gente mayor, gente con discapacidad, los pasos peatonales tampoco, los parqueos tampoco. A veces hay parqueos en unas pendientes terribles entonces a pesar de que están marcados con el color celeste y todo, no son apropiados... Todavía estamos muy lejos de suplir todas las necesidades que tienen y yo pienso que es porque la discapacidad es como muy amplia, puede ser gente que no ve, puede ser gente que no camina, y es que tal vez no hay un diseño apropiado para todo. (participante 30)

El cumplimiento de la ley 7600 con el objetivo de hacer sentir bien a la persona en lugar de una responsabilidad social asociada al respeto de derechos o al acceso universal.

Por la ley 7600 uno está siempre pendiente de que si se puede por aquí o que si viene alguien a [unidad de trabajo], alguna persona que viene en silla de ruedas, cómo hace para entrar, que no se sienta mal, que tenga todos los accesos para que no se sienta mal esa persona. (participante 34)

i. Conciencia y formación

Los procesos de concientización y formación sobre discapacidad resaltan en su definición como un tema que se relaciona con la sola mención del término, donde al mencionar la discapacidad es necesario hablar de conciencia y de formación para una comprensión, abordaje y conducción adecuados. Dentro de este aspecto se incorpora este elemento como necesario para un “cambio de mentalidad” y en el proceso de inclusión laboral.

... falta de conocimiento... que uno a veces no sabe manejar a una persona con discapacidad... mucho es desconocimiento hasta los mismos padres, de la sociedad ante ellos y de convivir con ellos ... creo que ahora con el poco de información que ahora se da los chiquillos tienen otra mentalidad. (participante 25)

... lo que es el impulso que haga la legislación pero también todo lo que falta por hacer conciencia en las personas e inclusive en las instituciones o servicios que en algunos casos no se cumplen entonces en esa lucha derechos que deberían de tener. (participante 31)

El tema de formación, es introducido en asociación directa a la palabra discapacidad pero será retomado más adelante como factor modulador clave en las RS formuladas por la población consultada acerca de las personas en condición de discapacidad.

A partir de este punto del análisis, comienzan a visualizarse nodos de significados de menor tamaño, propuestos por grupos más reducidos de participantes pero que igual estuvieron presentes en la interpretación de la discapacidad.

j. Terminología

El uso correcto de la terminología y la reflexión sobre los términos empleados y las mejores alternativas para describir a la discapacidad como condición humana son algunos temas de interés de la población entrevistada, así como la actualización de términos en un antes y después en la evolución de los mismos. Lo anterior da pie a pensar en que la corrección, lo permitido y lo preciso son importantes para algunas de estas jefaturas.

Creo que la palabra está mal o se usa mal para describir a una persona. Para hablar de discapacidad cuando hablamos de una persona discapacitada estamos refiriéndonos a que no tienen capacidades para hacer

absolutamente nada más... a veces también está el hecho de tratar de cómo decirles bien, más bien se convierte en una ofensa... Ella usa una silla que tiene motor entonces ella nos contaba todas las formas en que la gente la describe, como 'la muchacha de la silla eléctrica', usted se puede imaginar... una silla eléctrica es la silla en donde sientan a la gente para matarla en otros países. (participante 10)

para nosotros la palabra mongolito no era despectiva, era de cariño y para nosotros tal vez era más fácil cuando nos contaron, en vez de decir Síndrome de Down usar la palabra mongolito, porque hace muchos años no era despectiva. (participante 25)

k. Respeto

El respeto como valor tiene correspondencia unívoca con la discapacidad y se coloca como un valor propio de la persona que lo expresa, por lo que reconoce como una cualidad de sí mismo o sí misma.

Tratamos de ser muy respetuosas de la gente porque finalmente es muy ofensivo, hiere susceptibilidades, es feo y es complicado. (participante 10)
... conozco de cerca por muchas experiencias o historias pero les tengo mucho respeto. (participante 11)

... como a cualquier otra persona, como a todas las personas, es que yo considero el respeto fundamental en todo. (participante 23)

A veces uno ve a una persona en silla de ruedas y lo que se le viene a la mente es ayudarla pero ¿acaso esta persona está pidiendo que la ayuden? ahí hay que ser respetuoso de lo que la persona quiere en ese momento. (participante 26)

I. Ausencia de discapacidad como bendición

Surge de algunas personas participantes la situación de reconocer en una suerte de aprendizaje vicario, las “bendiciones” con que cuentan al no presentar discapacidad. Por descarte, ello conduce a pensar en una omisión de realidad de “ese otro con discapacidad” o en la identificación de aspectos poco deseables atribuidos a la persona en condición de discapacidad o a su entorno, encontrando dicha o bendición en la ausencia tal condición.

... básicamente cuando uno ve situaciones o ejemplos de personas haciendo cosas extraordinarias, personas con algún tipo de discapacidad que uno dice ‘wow y yo me quejo’. (participante 16)

... esas personas nos dan oportunidad a los que lo tenemos todo, de reafirmar y decir que somos bendecidos a la par de ellos. (participante 19)

... a veces tenemos todas nuestras facultades, tenemos todo y no valoramos lo que tenemos, a veces es gente con demasiado emprendimiento [las PcD] que cuando los seres humanos como nosotros, que gracias a Dios tenemos nuestras capacidades físicas, no lo valoramos. (participante 27)

m. Ajustes necesarios

Mencionando las palabras acomodo y acercamiento, algunas personas participantes se refieren a la necesidad de realizar ajustes razonables o adecuaciones -correspondiendo a las nociones expresadas- para facilitar la convivencia laboral con personas en condición de discapacidad.

que la relación sea lo más cordial posible y que el trabajo que es lo más importante y que es para lo que todos estamos en el servicio a la institución, sea de la mejor manera y que si él necesita adecuaciones especiales para que esas funciones las haga de la mejor manera, no hay ningún problema. (participante 2)

Si tiene una limitación de movimiento no lo voy a poner a subir gradas, que esté cerca del elevador, que pueda estar cómodamente impartiendo su clase con un proyector, porque tampoco lo voy a poner a escribir en la pizarra dos horas como los demás. (participante 15)

n. Trabajo extra

Algunas personas ligan la asociación con la palabra discapacidad a una implicación de mayor trabajo o mayor complicación de su parte como jefaturas, aspecto que se retomará más adelante, al constituir una de las categorías de análisis en sí misma, asociada a otra macro categoría que es la inclusión laboral.

Hasta aquí, se describieron las ideas y significados que por asociación se dirimen del término discapacidad. En adelante, se retoman las ideas que se sitúan ya no en asociación sino en la génesis de este concepto.

5.3.2 Ideas fundantes de la discapacidad

Se indagó en las experiencias primigenias con que las personas entrevistadas relacionaron la discapacidad durante su infancia y adolescencia, así como la información y orientación recibida desde la población adulta, obteniendo que en muy pocos casos el adulto a cargo en la familia o en la Escuela representó un rol orientador de esas primeras ideas, contribuyendo más bien a acallar esas impresiones iniciales, o bien reforzando estereotipos: “me decían ‘pobrecito, qué pecado ese chiquito, qué pecado pobrecito’” (participante 27), “mami siempre decía ‘hay que darle gracias a Dios que usted nació con los bracitos’ o ‘dele gracias a Dios que usted no está en una silla de ruedas’” (participante 28).

Las ideas predominantes fueron consideradas poco favorables, las cuales se describen en los apartados a, b y c. Se incluyen además otras ideas de menor frecuencia y con connotaciones distintas.

a. El monstruo

Se refiere a recordar a la persona con discapacidad como un monstruo, una persona peligrosa y a quien temerle. Generalmente personas de la zona geográfica de crianza o bien, otros niños y adolescentes matriculados en la Escuela, donde ante el desconocimiento, surgía un miedo exacerbado y una interpretación de amenaza que les hacía huir corriendo al resguardo.

Por mi casa un muchacho que me llevaba unos 10 o 15 años a mí y tenía Síndrome de Down y yo le tenía demasiado miedo. Si él venía por un lado de la acera yo me iba por el otro, él nunca me hizo nada pero yo le tenía pavor. (participante 14)

Sí recuerdo experiencias feas en la escuela en los setenta y cosas así en donde una persona con Síndrome de Down era como un monstruo más o menos, se lo pintaban así a uno en el seno de la familia. (participante 26)

Yo creo que igual uno, aunque no lo haga conscientemente, si uno tal vez llega y ve una persona hasta desfigurada o con una discapacidad muy visible y muy fuerte eso le puede generar a uno tal vez o a cualquier persona, el hecho de poder temerle. (participante 5)

b. Impresión fuerte

También se recuerda a las personas con discapacidad desde un evento traumático, emocionalmente fuerte que impactó sus vidas y desde el cual parten en esos recuerdos principales. Ver por primera vez a una persona en condición de discapacidad sin explicaciones asociadas a ese hecho, principalmente PcD que se habían mantenido al margen de la vida pública.

... un momento de un evento traumático cuando tenía como unos 8 o 9 años que fue que se comenzó a quemar una pulpería por mi casa y una vecina cuyas hijas tenían parálisis cerebral por miedo a que se les quemara porque

la casa de ella quedaba cerca de la pulpería que se estaba quemando, entonces la casa de mi abuela tenía un patio grande y ella sacó a sus hijas y las puso en el zacate y para mí fue muy impactante ver a una persona adulta en estado de infante, la forma en que se movía, la forma en la que hablaba, que no sabía qué era lo que estaba pasando. (participante 3)

Era la primera vez que yo veía a alguien tan diferente de lo que se supone que es normal y en ese momento lo que me dio fue miedo de ver esa fragilidad, tomar esa conciencia de que había gente muy frágil me dio miedo acercarme, tocarlo y N cantidad de cosas. Era hijo de una vecina y yo me hice muy amiga de la vecina y en una de tantas que llegué a la casa de ellos a jugar fue que lo conocí fue como ver esa imagen tan diferente porque uno siempre piensa 'todos los niños estamos felices jugando afuera' y ya cuando ve y pasa a un escenario de ver a un niño postrado en cama es un shock bastante diferente. (participante 16)

c. El aula diferenciada

Otro hito que configura las ideas fundantes de la discapacidad es lo que ocurría con el aula diferenciada como estrategia por parte del Ministerio de Educación Pública costarricense de integrar a niños, niñas y adolescentes en Instituciones de Educación regulares en un aula segregada, llamada "diferenciada" y que para muchos representó su primera experiencia con personas en condición de discapacidad. Ahora bien, las personas entrevistadas recuerdan a los niños y a las niñas con discapacidad como algo a observar, una experiencia tipo vitrina, desde la cual no se derivaron casi nunca acercamientos o amistades y donde las mismas maestras, expresaron algunas veces precaución al tratar con la población escolar con discapacidad.

En la escuela, tanto bullying tanta burla para una persona así, se les llamaba con sobrenombres mongolo, loco y así sucesivamente, inclusive era motivo

de burla y demás. No sé si usted alguna vez vio estas aulas diferenciadas, ahí venía la loca ahí venía él no sé cuánto, el mongolo, el tonto... y uno vive esas experiencias que me imagino que las personas de la edad mía tienen esos recuerdos. Ojalá que no muchos. (Participante 26)

En esa época de los ochentas yo estaba en una escuela muy grande y existía el aula diferenciada entonces obviamente usted no los veía en su aula porque ellos estaban aparte, pero el recreo de ellos no era a la misma hora que el recreo nosotros y en esa época de la escuela yo no tenía relación con ellos. Para mí eran como de vitrina, estaba en un aula diferente, en horario diferente y ellos eran todos diferentes. (participante 28)

Hubo una experiencia particular en donde la explicación recibida acerca de la nueva aula diferenciada fue tan sesgada por parte de la Escuela, que la persona menor de edad manifestó, que deseaba trasladarse a dicha aula y de manera poco asertiva se le permitió el traslado, desencadenando una serie de manejos inadecuados que más bien contribuyeron luego a una mayor segmentación.

Cuando yo estaba en la escuela me pasó algo muy curioso, abrieron lo que se llamaba el aula diferenciada. Entonces como no teníamos claro el concepto ni los profesores tampoco tenían el manejo de la herramienta, ni la forma, ni el lenguaje para explicarnos qué era, dijeron 'vamos a abrir otro grupo de cuarto grado, que se va a llamar aula diferenciada y ahí van a haber chicos de todos los niveles' entonces yo dije que yo quería irme para el aula diferenciada. Yo me acuerdo que los profesores decían 'Uy ¿qué hacemos?, ¿cómo le decimos?' Porque ellos tenían un manejo pésimo de lenguaje, entonces me dejaron pasarme al aula diferenciada y me pasé. Como a los dos días llamaron a mi mamá de la escuela y yo estaba feliz en el aula diferenciada, de hecho, de mis compañeritos que estaban ahí ya yo tenía mejores amiguitos y a los dos días llamaron a mami y le dijeron 'es que está sucediendo esto y esto, su hija se pasó al aula diferenciada y no la podemos

dejar ahí'... después empezaron a etiquetarme a mí. Después de como un año y medio todavía me decían 'aula diferenciada' y sufrí esas etiquetas. (participante 24)

d. Mi ser amado

Para algunas personas esas primeras ideas y significados están anclados en el amor y la empatía que siendo niños y niñas y adolescentes desarrollaron por algún familiar con quien convivieron o amigo cercano. Un tío o tía, primo o prima, hermano o hermana, abuelo o abuela, fueron los ejemplos más frecuentes.

... súper cercana porque mi prima su discapacidad visual la tiene desde pequeña... ella es como tal vez 6 años menor que yo, pero fue el destino el que nos llevó a vivir juntas por un período. (participante 21)

... tuve una hermana con parálisis... acompañaba a mami a la fundación donde también había chicos con parálisis que por diferentes circunstancias habían quedado así y también aprendí a conocer a otros chicos con capacidades diferentes. Eso me sensibilizó mucho más hacia ese entorno en el que aprendí a vivir. (participante 13)

e. Empatía aprendida

Cuando las personas adultas mostraron empatía, fue más fácil para las y los niños acoger visiones de la discapacidad más realistas.

... en la escuela tuve un compañero que era compañero mío en catequesis pero que estaba en la escuela donde yo estaba y él tenía una discapacidad visual recuerdo que el hecho de que mi mamá me contara a mí esas historias, me hacía a mí no tenerle miedo de hablarle. (participante 11)

... mi mamá fue maestra entonces ella siempre tuvo mucho cuidado y las cosas que nos decía y siempre ella nos habló de tratarlos con mucho respeto.
(participante 7)

f. No tuve contacto

No tener claro cuáles fueron las primeras ideas o contactos con personas en condición de discapacidad o percibir este contacto como muy lejano: “en mi niñez nunca tuve la oportunidad de establecer una relación con alguien con discapacidad” (participante 1) “No tuve contacto con alguna persona con una discapacidad” (participante 4).

g. El rechazo por mi discapacidad

Una de las jefaturas entrevistadas recuerda con dolor asociado al rechazo de sus compañeros, que nació con una discapacidad física que le dificultaba caminar, pero menciona que en este momento luego de medidas de rehabilitación médica, esta deficiencia física se redujo al mínimo y se nota muy poco. Relata que fue objeto de burla durante la Escuela y el Colegio.

Yo nací con una discapacidad que se me corrigió. Tenía el pie derecho con pie- bota, vuelto, caminaba con el empeine. Yo tuve rechazo en la escuela y en el colegio incluso porque todavía se me notaba. Me decían el renquito, el tullido... la verdad es que yo después aprendí a ignorar lo que me decían o no me decían, ya sabía que yo era así, no me importaba lo que la gente me decía, sobre todo los muchachitos o los chiquillos de la escuela, ellos eran los que decían cosas y se burlaban. (Participante 17)

5.4 Dimensión: Gestión Humana

A partir del discurso de las personas consultadas, se define la gestión humana, incluyendo el desempeño del propio puesto de trabajo en general y en relación con la eventual gestión organizativa en experiencias de inclusión laboral. Se toma además como un punto de partida para lograr dimensionar si actitudes, barreras, creencias y aspectos culturales presentes, son referidos a las personas en condición de discapacidad, o son de carácter general para la población laboral universitaria.

Un valor adicional que la temática de gestión humana aportó durante las entrevistas, fue la de “romper hielo” o generar confianza, al permitir a las jefaturas administrativas y direcciones hablar de un tema conocido y en el que se sienten más afianzados y afianzadas porque constituye parte de su día a día.

5.4.1 *Mi estilo conciliador*

Las jefaturas administrativas y direcciones entrevistadas se consideraron de manera generalizada personas conciliadoras, con capacidad de escucha, accesibles, facilitadoras de procesos, que involucra a otros en la toma de decisiones, favorecedoras de la cercanía con las personas que integran su unidad de trabajo. En pocas ocasiones se identificaron falencias en el trato o acercamiento con las personas trabajadoras, sino que se resaltaron características deseables en este ámbito, cuando se trató de describirse a sí mismos y a sí mismas.

Me gusta escuchar versiones para poder tomar decisiones investigar situaciones y analizar casos para que mis decisiones sean objetivas y no basadas en percepciones personales. (participante 3)

Yo tengo un liderazgo muy participativo en la gestión de personas me gusta mucho escuchar a las personas. Yo creo que yo no soy la dueña de la verdad absoluta si hay que tomar una decisión siempre prefiero llenar los argumentos y tener los puntos de vista. (participante 4)

Yo creo que soy una persona muy abierta y trato de ser clara a la hora de definir las tareas. (participante 6)

Soy muy negociadora, a mí me gusta negociar mucho con la gente cuando hay alguna situación especial o algo siempre soy conciliadora. (participante 9)

Yo me describo como una persona cercana trato de ser muy asertiva a mí me gusta conversar con la persona en el momento en el que se den las cosas, no guardar y dejar que pase. (participante 19)

... trato de ver las cosas que tiene cada persona y trato de darle seguimiento, a interesarme, en el caso de los profesores ver cómo va su función. (participante 30)

Yo soy muy de equipo. (participante 31)

5.4.2 Apropiación del rol de líder

Es importante aclarar que, sin embargo, gran parte de la población participante no ha recibido capacitación formal en el tema de gestión humana, sino aquellas jefaturas administrativas que han obtenido esta como especialidad en su carrera de administración, pero entre las personas entrevistadas, se obtuvo que su área de formación es principalmente en administración con distintos énfasis, carreras del área educativa, de las ciencias básicas, de las ciencias agroalimentarias, de las ciencias del arte y letras, de ciencias de la salud, derecho, sociología, psicología, ingenierías, por ejemplo.

Las personas entrevistadas reportan adicionalmente que la dinámica laboral universitaria implica que las jefaturas administrativas pueden permanecer en el puesto por muchos años, al ser plazas que se pueden ocupar en propiedad, de allí que existieron personas con casi 20 años ocupando el cargo. Mientras tanto, las direcciones y decanaturas circunscriben su gestión en ese cargo en periodos, con cargos de elección popular dentro de su comunidad académica, o puestos de confianza (en sedes regionales, por ejemplo).

En este sentido, las direcciones han expresado más veces que no estaban preparados de antemano para llevar a cabo procesos administrativos ni de gestión humana, sino que son habilidades que han debido adquirir en la marcha y en capacitaciones cortas, por lo que no poseer conocimiento formal en esta área ni en el área de discapacidad les puede hacer sentir inseguros de asumir una responsabilidad como esta.

Yo estudié [nombre de la carrera] a mí me enseñaron [actividades esenciales de la carrera, no orientadas al ser humano] entonces yo creo que en estos puestos lo más difícil es eso, que uno no tiene nada de preparación en administración y menos en administración del recurso humano (participante 28)

5.4.3 Dificultades en la Gestión Humana

La Universidad de Costa Rica está conformada laboralmente por alrededor de 9500 personas trabajadoras, lo cual implica una diversidad robusta en términos de áreas de trabajo y áreas académicas, una constitución estructural extensa, amplia normativa, distribución geográfica en todo el país, atención de una extensa población de estudiantes, entre otras condiciones que hacen que la dinámica laboral sea altamente compleja. Desde el punto de vista de las personas entrevistadas, esto acarrea situaciones que desembocan en que su puesto sea difícil de llevar a cabo, y asumir retos relacionados con visión estratégica, administración de recursos, trato con personas diversas y barreras institucionales.

- La diversidad de intereses, preferencias y estilos de trabajo de las personas que conforman su equipo.
- Malas prácticas que reflejan poco compromiso con la labor por parte de algunas personas trabajadoras, que usualmente tienen una amplia antigüedad en la UCR.

- Aspectos relativos al género o edad de sí mismos y con respecto al grupo, como factores influyentes en el trato del grupo hacia ellos y ellas.
- El reto de pasar a ser jefatura dentro de la misma unidad de trabajo en la que antes desempeñaba otro cargo.
- Aspectos procedimentales de la gestión administrativa y burocracia.
- Aspectos de la normativa y dinámica universitaria que permiten perpetuar malas prácticas psicosociales.
- Manejo de situaciones específicas con funcionarios que han implicado situaciones de salud mental, acciones mediadas por influencias políticas, condiciones de vida de las personas trabajadoras.
- Poco apoyo social en el abordaje de situaciones con personas trabajadoras en condición de discapacidad.
- Ajuste en la dinámica laboral con su contraparte en el dúo jefatura administrativa y dirección (sintonizar con su dirección si es jefatura administrativa o viceversa).
- Manejo de situaciones relativas a deterioros del ambiente laboral que sitúan su origen en administraciones anteriores.
- Factores psicosociales que deterioran la convivencia laboral como chismes, comunicación irrespetuosa, liderazgos informales negativos.
- Situaciones derivadas del afrontamiento Institucional de la pandemia de COVID-19: trabajo remoto, comunicados, condición laboral de las personas, por ejemplo.
- Gestión presupuestaria: amenazas externas de la Universidad que afectan la asignación de recursos, ejecución lenta, priorización, entre otros.

5.4.5 Ser jefe de una persona en condición de discapacidad: del temor y otros sentimientos

Llevar a cabo el ejercicio de un puesto de mando como el de las personas entrevistadas y con respecto a la población con discapacidad alrededor de cuyo tema, la mayoría de estas personas no se siente muy afianzada o debidamente

informada, y donde la mayoría no ha tenido experiencias de inclusión laboral en su equipo de trabajo, acarrea una serie de temores derivados de una labor nueva, un trabajo desconocido, dirigido a una población que a la luz de su interpretación, requiere cuidados extra y consideraciones especiales para aspirar a la no discriminación y a la accesibilidad.

Si bien en el aspecto de apropiación de su rol laboral, algunas de las personas participantes reportan que han carecido de formación en cuanto a la gestión humana, la inclusión laboral les resulta una temática aún más desconocida y para la cual, la mayoría no se sienten preparados y preparadas en este momento, aunque se enfatiza en que aún así, la disposición y la apertura están presentes, también desde el “deber ser” en el ejercicio de su labor. A lo anterior se asocian una serie de sentimientos en la población entrevistada donde el temor es protagonista.

a. Temor

Afloraron temores relativos al cómo conducirse frente a una persona en condición de discapacidad, cómo comunicarse, miedo a ofenderla o hierirla, no ser capaces de proveer lo que la persona requiere, cómo llamarle la atención sin que se juzgue como discriminación por su condición, utilizar el lenguaje inclusivo, ajustarse de manera correcta según el tipo de discapacidad, brindar los apoyos sin que la persona en condición de discapacidad perciba que se atenta contra su independencia. Se reporta también esta sensación en la forma de inseguridad: “uno de los temores que yo tenía es si le llamo la atención, si no le llamo la atención, cómo le llamo la atención” (participante 5), “no poder darle una solución a sus necesidades” (participante 29), “decir alguna palabra inadecuada y que la persona se sienta ofendida” (participante 13).

Tomando como punto de partida estas sensaciones de temor que son anticipatorias del momento en que ya se da la interacción con una persona en condición de discapacidad, estos pueden verse exacerbados, o por lo contrario, no representar un reto particular, según experiencias anteriores. Las sensaciones más frecuentes

fueron las sentirse con temor de cometer errores y sentirse evaluados y evaluadas en ese momento, en su rol de autoridad. Por ejemplo:

... la primera reacción es el cuidado. A uno le da como susto de cometer una imprudencia -obviamente sin querer- de quedarse le viendo así como diferente o que a veces uno cae en el otro extremo de que usted quiere ajustarse tanto a su realidad, a sus necesidades que más bien es incómodo, entonces de momento lo primero que yo pienso es 'cuidado con lo que dice, 'cuidado cómo lo ve' eso es lo que se me viene a la mente. (participante 2)

b. Cautela

Otro sentimiento es el de conducirse de forma cautelosa, observando, en aras de favorecer el respeto por la persona, pero en la misma línea de prevenir la comisión de errores, es andarse con cuidado para no equivocarse.

... mi forma para poder abordarlas es observando. Usted no sabe exactamente cuál es el comportamiento de esa persona o algo que vaya a decir entonces necesito cómo primero saber cuál es el marco de acción con esa persona. (participante 6)

... de entrada siempre tengo y es algo que me da un poco de pena decirlo porque no me lo he podido quitar del todo y es esa cautela. (participante 10)

c. Tranquilidad: “no me siento mal”

Otro sentimiento presente es la tranquilidad también expresada desde la ausencia de malestar. Es decir, al preguntar a las personas participantes acerca de sus sentimientos en varias ocasiones se hace referencia de inmediato al “no sentirse mal”: “a mí no me molesta, me siento bien, yo no tengo ningún impedimento” (participante 8).

Este sentimiento se asocia nuevamente a la sensación de ser evaluados en su posición de liderazgo.

d. Dolor

El dolor se asocia al trato con personas en condición de discapacidad derivado de las condiciones de vida de dichas personas relativas a violencia, abandono, exclusión y otras formas de irrespeto de sus derechos. Este dolor ha sido experimentado tanto en el trato directo o a través de historias contadas. Un sentimiento asociado en ocasiones secundariamente a este dolor es la compasión: “... yo me acuerdo que ese día yo venía de Pérez Zeledón llorando de ver un caso tan cruel y yo decía ‘Dios porque le permites vivir a las personas así’” (participante 4)

e. Admiración y respeto

En contraposición, la admiración y respeto fueron evocadas como uno de los sentimientos experimentados cuando se conocen o presencian historias de resiliencia y de superación por parte de las personas con discapacidad. Sin embargo, estas suelen estar sobrevenidas por la superación de obstáculos propios del entorno en experiencias de exclusión.

Mi mamá siempre nos contaba muchas historias de la vida de niños y niñas que eran excluidos en ese lugar y entonces por ejemplo antes los niños ciegos no iban a la escuela regular, igual que los niños sordos entonces cuando mi mamá me contaba esas historias yo tenía mucho respeto. (participante 11)

Yo no sé si yo tendré el mismo valor de tomar las decisiones de esa persona, decir ‘córteme las dos piernas’ y volver a aprender a vivir con esa situación. (participante 16)

f. Empatía como sentimiento deseable

Por otra parte, existió también una interpretación de la discapacidad desde la empatía, basada en experiencias anteriores con personas significativas con discapacidad.

Me siento con empatía, trato de dar lo mejor de mí primeramente para que la persona se pueda sentir cómoda e independientemente de la discapacidad que tenga pueda entender su necesidad en el momento, lo que esta persona quiera decir. Trato de estar presente en el momento para esa persona. (participante 13)

Mi tío ya murió, pero yo veo alguien así o veo esos chiquillos que van al programa y todo eso y yo converso con ellos... si lo pienso, todos tenemos alguna discapacidad entonces son personas iguales, unos pueden hacer unas cosas mejor que otros. (participante 25)

Dicha empatía se asocia también con el reconocimiento de que todas las personas presentamos limitaciones en alguna área, o bien desde episodios de vida en los que han tenido alguna dificultad de movilidad temporal y han sido conscientes de las barreras arquitectónicas del entorno.

Siento que en el momento en que usted dentro de su realidad encuentra que en realidad la discapacidad la tenemos todos porque si usted me pone mí a hacer gimnasia, resulta que no puedo. (participante 6)

Yo soy una persona que tengo una dificultad para hacer muchas cosas a la vez y tengo que hacer un esfuerzo muy grande para poder dedicarme a tantas cosas que tengo que hacer por ejemplo tengo una miopía terrible y un astigmatismo terrible. (participante 10)

Tuve un accidente hace un par de años y tuve que usar muletas un tiempo y después tuve que usar bastón, un tiempo muy difícil para mí porque no podía caminar bien y demás, pero yo me iba a recuperar. En ese momento noté

que nunca antes había sido tan difícil para mí subir una acera. En la universidad hay miles de espacios que no tienen acceso y si los tienen están muy distanciados. (participante 11)

Una de las personas se percibe a sí misma como una persona con discapacidad y desde ese lugar expresa esa empatía: “Yo que soy discapacitada he vivido mucho, uno siente como que por qué le tenemos que hacer espacio en el parqueo, tiene que estar uno dando explicaciones” (Participante 4).

Sin embargo, existe una línea delgada entre la empatía de reconocernos todos y todas como personas con limitaciones y negar las necesidades de las personas con discapacidad en un acto de discriminación, denominado normalismo o invisibilización, minimizando las necesidades específicas y experiencias de la población con discapacidad (Jiménez, 2007) y colocando la comprensión de estas realidades desde la perspectiva de las personas sin discapacidad únicamente, como ocurre especialmente en la última cita presentada y pudiendo guardar elementos con otros extractos anteriores.

La reflexión en torno a estos sentimientos experimentados por las personas entrevistadas tienen que ver también con conductas de acercamiento o evitación así como en la identificación de necesidades de desarrollo de estas personas desde su rol para favorecer una disposición compatible con una cultura inclusiva, siendo el componente emocional uno de los principales pilares que determina las interpretaciones de la realidad, las actitudes y los comportamientos de una persona, ocupe o no, un cargo determinado en la organización, en este caso, niveles de mando altos y medios.

Esta empatía como sentimiento es expresada en momentos en que las personas entrevistadas reflexionan sobre la posibilidad de adquirir una discapacidad:

También es aprendizaje otra palabra importante, que uno debe de aprender de todas las situaciones y las experiencias que la vida le va dando porque uno no está exento de un accidente de una enfermedad y tiene que tener ese nivel de sensibilidad y reacción humana ante esas condiciones de las personas. (participante 26)

5.5 Dimensión: Condiciones Institucionales para la inclusión laboral

En relación con las categorías extraídas de las entrevistas una de las dimensiones constitutivas de las RS acerca de las personas en condición de discapacidad son las condiciones Institucionales como entorno en que se incorporan las personas pero también como contexto de operación de la jefatura administrativa o dirección en tanto Institución empleadora, y por tanto reguladora de la gestión académica y administrativa, así como en torno a deberes y responsabilidades de las personas que conforman la comunidad laboral.

Esta categoría surge del discurso de las personas entrevistadas y no como resultado directo de la estructura de la guía de entrevista, por lo que es un interés compartido que las jefaturas administrativas y direcciones trajeron desde esa realidad presente en su quehacer. Se revisan en este apartado la política institucional, el apoyo social a los líderes y el contraste entre lo normativo y las prácticas laborales.

5.5.1 Política institucional

La existencia de políticas y directrices institucionales en torno a la inclusión laboral fueron colocadas en múltiples ocasiones como punto de partida para colocar el tema en la agenda universitaria, a manera de asegurar y no dejar a la buena voluntad de cada persona, la aplicación de medidas que conlleven a la inclusión laboral y como vía para la acción y la toma de decisiones. Estas deben orientarse a introducir prácticas inclusivas y transformar el conocimiento sobre la discapacidad en la Universidad de Costa Rica.

Lo anterior, para estas personas debe ir aunado a una plataforma de políticas públicas que ya tienen cobertura nacional e internacional en materia de discapacidad, proveyendo de ejemplos en otras temáticas como la igualdad de género, que han recorrido caminos que guardan similitud con el de la discapacidad.

Si obviamos la política nacional lo vamos a sepultar y vamos a naturalizar los pobrecitos a los que hay que ver cómo se le regala el trabajo y les vamos a cerrar la puerta de que puedan estar en un espacio que les permita desarrollarse como personas. (participante 10)

Para que la inclusión se dé no podemos dejar de lado la política porque en la política usted puede lograr empoderar a esas personas que toman decisiones, porque las decisiones se van a tomar ahí. Yo puedo querer a ese nivel como profesora pero tiene que haber todo un sistema y la política no es sólo la UCR y el gobierno recuerde que tenemos a la ONU, a las ONGs, a la Unicef. Entonces todo eso viene desde arriba como una sombrilla enorme que permite entonces darle la oportunidad a estas personas en esos espacios. (participante 19)

Ahí es donde entra el tema ya político donde la universidad si dice políticamente que de la población usted debería hacer el esfuerzo de contar con un 5% o con un 1%, no sé, pero contar con un espacio para personas con algún tipo de discapacidad, entonces es un camino que se tiene que recorrer, como se han recorrido otros caminos...ese fue el camino de la mujer incorporada a las tareas que normalmente realizaban los hombres. (participante 23)

Se da un señalamiento también en términos correctivos con respecto al panorama existente en inclusión laboral en la dirección de fortalecerlo, integrando nuevas acciones adicionales a la incorporación de un porcentaje anual de personas y de adicionar a las Políticas Institucionales del Consejo Universitario una política exclusiva de Inclusión Laboral.

Hay que corregir políticamente muchas cosas, tanto a nivel nacional como a nivel interno de la Universidad. En ningún lado está una política de inclusión laboral... habría que empezar por ahí para irlo trabajando y para ir bajando, ese es mi pensamiento. (participante 1)

Asimismo, se menciona que, si bien este es un punto de partida necesario, no puede el esfuerzo detenerse allí, sino que las políticas se constituyen apenas en un instrumento de operación que no debe quedar en letra muerta sino ser la cuna de nuevas iniciativas. Tampoco deben desvirtuarse estas iniciativas únicamente para favorecer la imagen de alguna instancia, es decir como una mera estrategia de mercadeo.

Mientras todo esto se escribe y queda nada más en el papel, de ahí no vamos a pasar si hay una concientización en la comunidad de la importancia de dejar de utilizar conceptos despectivos etcétera, seguimos igual si se queda en el papel. (participante 20)

Podría visualizarse a las personas con discapacidad como un ancla política y creo que así ha sido utilizado por mucho tiempo. Personalmente siempre me opuse a la instrumentalización que hacían de las personas de PROIN porque me parecía que era una manera de abanderarse de una causa a favor de la discapacidad, sacando relucir a los muchachos... me parece más que es un tema de reivindicar los derechos de la gente... aunque al final la política, como hemos visto estos días, decide, quién sale y quién no sale de la casa, puede decir también quién se incluye y quién no se incluye en asuntos laborales, la preocupación mía sería que alguien lo asuma como una lucha personal y más aún que esas personas sean instrumentalizados políticamente. (participante 5)

5.5.2 Presencia-ausencia de las instancias responsables en la UCR

Al valorar con actitud crítica y de análisis la labor de distintas instancias de la Universidad de Costa Rica vinculadas con el tema de la discapacidad, se relatan experiencias positivas y negativas acerca de su gestión y se ven de manera segmentada. No se consideran un andamiaje o sistema en funcionamiento sino una serie de unidades funcionales con distintas valoraciones del servicio brindado. De ahí se desprende el conocimiento de la existencia de PROIN que es concebido a menudo como el proyecto de empleabilidad universitario.

El proyecto que conozco es este de los muchachos, hay un curso de PROIN, ese es el programa que conozco de empleabilidad. No sé qué se trata de incorporar a personas con discapacidad dentro de la Universidad, pero es lo más que conozco de ahí mentira no sé de qué se trata, sólo ese muchacho de Rectoría que yo he visto trabajando. (participante 14)

Sinceramente a fondo no sé lo he escuchado un poco, ¿Quizá el PROIN es el proyecto?. (participante 26)

Asimismo, se reconoce en esta composición a la Oficina de Recursos Humanos, la Vicerrectoría de Docencia, la Rectoría, la Oficina de Bienestar y Salud e incluso el CASED, todas estas oficinas mencionadas de manera separada.

Sobre la Oficina de Recursos Humanos, sale a relucir la labor llevada a cabo desde el Modelo de Empleabilidad y desde el Equipo Interdisciplinario en Salud Laboral en la atención de casos de manera favorable. En otra ocasión se indicaron oportunidades de mejora en el acompañamiento de una persona trabajadora con discapacidad psicosocial.

Ocupamos tener muy claro en Recursos Humanos, y no es una cosa que se pueda hacer sin tener un especialista o un tipo de especialista que apoye, a poder definir mejor por puesto de trabajo qué tipo de discapacidad es funcional para ese equipo de trabajo” (participante 18)

La Vicerrectoría de Docencia es referida en cuanto a la contratación de personal docente con discapacidad reconociendo la agilidad con que se gestiona la contratación, así como la consolidación de las plazas, pero advirtiendo desconocer si existe un proceso de acompañamiento asociado a este proceso.

Él está trabajando medio tiempo para [unidad de trabajo] desde hace un tiempo, él fue parte del programa ese de empleabilidad y ahora la psicóloga me había escrito diciéndome que había posibilidad de sacar la plaza a concurso. (participante 23)

A la Oficina de Bienestar y Salud se le formulan críticas hacia la atención de la población laboral, pero se visualiza como parte importante de la respuesta institucional en materia de inclusión laboral debido a su quehacer, insertándola como necesaria en un esquema de acompañamiento, así como debido a sus logros en otros ámbitos, desde las acciones en promoción de la salud, por ejemplo: “la Oficina de Bienestar y Salud que yo creo que es una gran preocupación la forma en que también se aborda el cuidado para los funcionarios” (participante 18).

Las apreciaciones de segmentación de estas instancias podrían encontrar elementos de la realidad objetiva de la Institución dado que para el presente trabajo se encontró que el “Modelo Integral de Empleabilidad para la Inclusión de personas con discapacidad” se crea en atención de la política institucional de incorporación de un porcentaje de personas en condición de discapacidad anualmente y el seguimiento de las acciones relacionadas con este objetivo (diagnóstico, divulgación, proceso de contratación y acompañamiento) tanto en el sector administrativo como docente (PROEMDIS).

Por su parte, se encontró que PROIN favoreció pasantías de sus estudiantes (personas con discapacidad cognitiva) en distintas dependencias en años anteriores, pero no se encontraron otras propuestas complementarias a nivel de la Institución que involucre la inclusión de personas con otras condiciones de

discapacidad en pasantías, por lo que pareciera constituirse en un área de oportunidad para la reflexión en las esferas de autoridad en completar un sistema de abordaje que se conserve tanto las nuevas contrataciones como el reconocimiento y validación de la población laboral ya existente en la Universidad y con oportunidades de incorporación distintas de la contratación.

5.5.3 La Universidad de Costa Rica y el apoyo social a los líderes

En consecuencia, de este engranaje de inclusión laboral institucional que parece estar desdibujado para las personas participantes, la sensación de soporte sobre la toma de decisiones que como líderes puedan emprender a este respecto, se siente inestable y como una base no segura para incursionar en un contexto que ya de por sí les es desconocido. Se enfatiza en ausencia de políticas internas que orienten y respalden sus acciones, falencias institucionales de gestión humana en general que refuerzan que si en otros aspectos no se cuenta con apoyo en este no sería distinto, y ausencia de espacios formativos que promuevan conciencia.

... así como hay derechos con la población LGTB y ese montón de letras de que no discriminemos a los homosexuales y a las lesbianas, etc. también va en la misma línea a las personas con discapacidad, pero se tiene que abordar también a nivel institucional por qué no es posible que haya reglamentos que haya procesos de... sí a las unidades no se nos ha capacitado adecuadamente como para que usted tenga esa apertura de mente y ya luego de ver un proceso.(participante 2)

... hace falta tener un proyecto Institucional que realmente de ese acompañamiento y así la jefatura no nos sentimos abandonadas. (participante 18)

5.5.4. La UCR humanista: entre el discurso y la práctica

Algunas de las personas entrevistadas recuperan de sus propios significados de la identidad del ser universitario valores propios de la Institución como humanista, con orientación social, matriculada en la defensa de derechos, abocada a la generación de un conocimiento y una reflexión que desembocan en libertad y en transformación social. Estos principios, pilares, baluartes, valores -así nombrados por las personas participantes- se consideran compatibles con la inclusión laboral y con la inclusión de la discapacidad en múltiples aspectos de la vida y de la acción universitaria.

Sin embargo, surgen cuestionamientos en la posibilidad de ponerlos en práctica en una realidad que se caracteriza principalmente por la complejidad, la diversidad de pensamientos y muchas veces la limitación de recursos y la desincronización. La distancia entonces entre las ideas formalmente planteadas y las prácticas que a nivel Institucional es posible llevar a cabo en las condiciones actuales termina zanjando una grieta en ambos escenarios.

En esa grieta se colocan algunas de las limitaciones mencionadas en este apartado sobre políticas, manejo político y apoyos a las jefaturas, pero también a otros más propios de la dinámica laboral de cada unidad de trabajo como el ambiente laboral, la dificultad de conciliación entre el mundo académico y administrativo, la coordinación entre jefatura administrativa y dirección u otros niveles superiores, por ejemplo.

Primero que nada la Universidad de Costa Rica no debería por ningún motivo discriminar a nadie por ninguna especie de incapacidad para realizar algo... es lo que dice el artículo 3 del Estatuto Orgánico que es totalmente inclusivo... este es un tema también complicado en la U uno como jefe administrativo tampoco está sólo, depende de un Director depende de un Decano o depende del Vicerrector y en su máximo 'top' depende de la Rectoría y ese es un punto un poquitito complejo pero de importancia me

parece que al depender usted de un director que normalmente es catedrático, que normalmente tiene un título de doctorado en alguna especialidad y que normalmente es brillante en su campo, no necesariamente es un buen administrador pero esa persona muchas veces es la que escoge. (participante 32)

Debe ser prioridad en la Universidad que se dice libre para la diversidad y libre para tantas cosas una Universidad accesible o sea la Universidad tiene un discurso que a veces no se refleja los hechos y ese es un tema que hay absolutamente que resolver o sea uno el tema presupuestario lo puede entender muy bien, pero cuando no teníamos toda esta coyuntura del FEES que es muchísimo más reciente, todo eso se pudo haber solventado en su momento, lo que pasa es que a veces son cuestiones muy políticas o sea, se canalizan fondos para tal y tal asunto, donde tal personalidad es más importante. (participante 29)

No alcanza con señalar las deficiencias o dificultades presentes en la Institución para llevar a cabalidad sus principios rectores, pues esto resulta improductivo si no cambian estas realidades. La cultura, sin embargo, es un proceso de riqueza y de transformación lenta, con pequeñas ideas transmitidas, con prácticas, celebraciones y políticas, que debe iniciar con alguna acción concreta siendo que los comportamientos de las personas trabajadoras, constituyen en su sinergia a la organización misma.

Se rescata de esta crítica la necesidad de reflexionar, de tirar la primera pieza del dominó, de sembrar nuevos significados, nuevos espacios de discusión, más acciones amparadas en políticas más amplias en la que los líderes puedan experimentar seguridad en sus acciones y las personas trabajadoras puedan aprender la inclusión como norma de convivencia. En palabras de algunas personas entrevistadas: “creo que la Universidad debería de ser el ejemplo y no hacer nada más que una cosa así que como ya tenemos tres discapacitados contratados, eso me da vergüenza escucharlo” (participante 32), “una institución humanista sensible

y responsable, debe llevar corrección política” (participante 26).

La conciencia de que este cambio es necesario, aunque implique un compromiso personal además de organizacional, parece asomarse en el discurso de las personas entrevistadas cuando se habla de coherencia ideológica, subrayando en su sentido de pertenencia a una Institución de corte humanista.

... nada más pareciera ser una herramienta que cuando ya no sirve o no funciona en todas sus partes es desechable y resulta que en la visión de la UCR, creo que todos los que estamos en la U, tenemos por obligación que tener una visión distinta. (participante 23)

5.6 Dimensión: Inclusión Laboral

Debido a la importancia que el rol de jefaturas administrativas y direcciones tiene la gestión humana en las unidades de trabajo y en la contratación de personas, se indagó este eje específico como un aspecto de interés dentro de las representaciones sociales acerca de las PcD, esta vez en el contexto laboral en la UCR.

Específicamente, los servicios a las personas con discapacidad que laboran en la Institución están dirigidos a la contratación de un 5% de plazas nuevas distribuidas en el sector docente y administrativo y al seguimiento producto de estas contrataciones. Por esta razón se parte del ingreso de la incorporación como proceso y también al marcar el inicio de la vida laboral.

No obstante, siendo que la inclusión laboral implica más que la contratación de personas de forma accesible, las jefaturas entrevistadas relatan situaciones hipotéticas o vivenciales respecto a la vida laboral de las PcD dentro de la Institución.

5.6.1 Aspectos asociados al proceso de incorporación

Se indagó acerca de condiciones a tomar en cuenta para la incorporación de personas en condición de discapacidad en la Institución, de allí surgen aspectos relativos a requisitos emergentes o informales, válidos solo para la incorporación de PcD, así como como condiciones antecedentes que debe estar presentes en la unidad de trabajo y estrategias que las personas entrevistadas han implementado o consideran importantes de implementar.

Se señalan una serie de condiciones preparatorias o antecedentes sobre las cuales asegurar dicho proceso. Entre ellas, las jefaturas administrativas y direcciones destacan como primer y más amplia necesidad la preparación del espacio físico y los equipos necesarios para que la persona con discapacidad pueda desarrollar su trabajo. Visualizan que además se requiere asesoramiento en el proceso y capacitación al grupo de trabajo y a su persona, información acerca de la discapacidad de la persona trabajadora e involucrar al personal en la incorporación.

También se dieron casos en los que se optaría por seguir el mismo procedimiento que regularmente se lleva a cabo en la incorporación de personas en la Institución.

a. Preparación del espacio físico y equipamiento

Esta preparación estaría destinada al acceso a la infraestructura del Edificio, al equipamiento en caso de requerir ajustes a nivel de herramientas y software u otros equipos tecnológicos.

... que la persona tenga movilidad y acceso a las cuestiones básicas de su trabajo. (participante 3)

Tal vez haya necesidad de hacer algunos cambios en el sentido de puertas o hacia donde abren, pero a *grosso modo* yo no veo así como limitaciones yo creo que tenemos espacio suficiente. (participante 30)

Tenemos que mejorar todas las limitaciones que tengamos de espacio si es una función motora si es alguna función de otro tipo pues tenemos que facilitarle... en tecnología es mucho más fácil facilitarle cualquier necesidad que tenga.... (participante32)

b. Asesoramiento

Para este asesoramiento se convoca a instancias como la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Docencia. La asesoría se solicitaría con motivo de obtener conocimiento acerca de procedimientos, así como también en un proceso inicial de conocer acerca de la discapacidad en el ámbito de trabajo.

... las personas de Recursos Humanos... nos digan qué tipo de personas se ajustaría... tener ese asesoramiento. (participante 2)

... tendría que buscar asesoría porque yo no soy experta en el tema para que se dé la mejor inclusión laboral. (participante 4)

... yo tendré que buscar el asesoramiento profesional en la universidad para ver cómo podemos el resto de los integrantes del cuerpo de trabajo... relacionarnos con una persona con una discapacidad. (participante 23)

c. Procesos de capacitación

En este proceso se hace alusión al proceso de “sensibilización” desde la perspectiva de las personas entrevistadas y aunque los esfuerzos en permeabilizar el Modelo Social de Discapacidad se centran más bien en concientizar a grupos sociales, se rescata que el espíritu es el de entrar en contacto con la temática y reformular el enfoque más integracionista de “saber cómo tratar a las PcD” a otro de complejidad social.

... es bueno un proceso de capacitación, inducción o sensibilización donde uno pueda transmitirla a los colaboradores. (participante 2)

Hay que hacer una sensibilización a los mismos compañeros funcionarios.

(participante 3)

... en condiciones de trabajo grupal así como en sus actividades funcionales con la Oficina de Bienestar y Salud me imagino, para que se dé un proceso de sensibilidad y la gente sepa cómo interactuar. (participante 4)

... tendríamos que capacitar o sensibilizar a la gente, al personal.

(participante 13)

d. Información detallada acerca de la discapacidad de la persona oferente

Llama la atención que en otro punto de la entrevista se hace referencia a modelos más equitativos como el enfoque por competencias en la gestión de recursos humanos, pero de primera mano, las jefaturas entrevistadas colocan como prioridad conocer el tipo y características de la discapacidad de la persona, así como aspectos que conlleven a la demostración de su funcionalidad, bajo un discurso de ‘ayudar a la persona a estar cómoda’ y no de aseguramiento de sus derechos.

... información acerca de la discapacidad que esa persona sufra.

(participante 5)

... lógicamente conocer la discapacidad que tenga la persona para ver cómo se le puede ayudar a que se desarrolle mejor. (participante 7)

... tendría que analizar qué discapacidad tiene y ver de qué forma puedo hacerlo sentir cómodo. (participante 15)

Básicamente sería saber o entender el tipo de discapacidad que tiene la persona para poder hacer un análisis más objetivo del entorno y decir bueno realmente esta persona puede encajar acá, de tal forma que pueda aportar a la [unidad de trabajo] y a la vez la [unidad de trabajo] le pueda aportar un ambiente sano y correcto para que se pueda desarrollar. (participante 16)

Además, esta información se utiliza para evaluar posibles limitaciones relativas al grado de severidad o grado de discapacidad -expresado así por las jefaturas-, que podría ser asociado a funcionalidad para el desempeño en el puesto de trabajo: “situaciones que se les complican dependiendo como te digo del grado de discapacidad que tenga la persona” (participante 25).

e. Enfoque de gestión por competencias

Algunas jefaturas, evalúan el enfoque de gestión por competencias como un aporte al proceso, en el sentido de centrar la atención en sobre el ajuste entre la persona y los requerimientos del puesto.

Es muy difícil pensar en este momento que me inclinaría hacia algún tipo X. Yo creo que es interesante ver la integralidad de la persona y ver cuáles son sus competencias. (participante 16)

Yo lo visualizo siempre dependiendo del perfil del puesto. (participante 20)

Sí habría que hacer una selección en cuanto al perfil que se requiere para el puesto. Lo vería en función de ese perfil. (participante 11)

f. Involucrar al personal

Las personas entrevistadas relacionan la incorporación con algunas acciones a desarrollar o bien que han implementado, relativas al involucramiento del personal como parte fundamental de la inclusión laboral, visualizando reuniones o preparación previa hacia el equipo de trabajo.

Haría una reunión con los compañeros antes para evitar chismes murmuraciones y todas esas cosas innecesarias. (participante 7)

... tendríamos que preparar al personal, yo creo que tiene que darse una preparación para que todos sean empáticos y solidarios. (participante 9)

Yo sí considero que habría que ser un proceso previo, a mí no me deja de

preocupar que no todas las personas estén dispuestas a trabajar con personas con necesidades especiales me lleva la reflexión en estos momentos. (participante 11)

... me reuní con el equipo y les comuniqué que íbamos a tener a un muchacho... con una discapacidad, que nosotros fuimos tomados en cuenta por Recursos Humanos. (participante 27)

g. Otra estrategia: seguir el proceso regular

Algunas personas se mostraron convencidas de que el proceso debe darse de manera regular y que no requiere grandes ajustes o ningún ajuste y que incluso realizar esfuerzos adicionales, podría inducir a marcar diferencias innecesarias con respecto a la persona trabajadora en condición de discapacidad.

Meramente, yo creo que le haría el mismo proceso de selección que cualquier otra persona y tendría que pasar por los criterios de selección dependiendo del trabajo. (participante 10)

... le hice un recorrido por el edificio dentro de esa inducción, lo recibí con un cafecito y todo para que él estuviera bien adaptado y lo lleve a presentarle a todo el personal ese día, generalmente el día que entran nuevos casi que toda la mañana estamos en ese taller de inducción hasta la hora de almuerzo igual. Hice lo mismo con él con ese taller, que se hace con todos los que ingresan. (participante 27)

Hay que dejar que las cosas fluyan, si luego ocurriera algo se conversa cómo se conversa con cualquier par de compañeros que están teniendo una situación, pero de entrada no es necesario. Yo me acuerdo de la escuela cuando iba a ir el director, que la maestra nos decía 'todos bien sentados, acomódese esa camisa que va a venir Don Carlos, vean que se los estoy advirtiendo, no quiero que hablen sin levantar la mano'. Advertirles como '¡Ay! va a venir una persona diferente' no, la persona se eligió, se presenta 'es

esta', que llegue a trabajar y si eventualmente sucede algo se trata como cualquier otra situación. (participante 28)

h. Ajustes como deber Institucional

Derivado de ello, en muy pocas ocasiones estuvo presente el enfoque del trabajo como derecho y el ajuste de condiciones como deber Institucional, sin embargo se dieron algunos aportes bajo esta visión.

Ha sido un reto porque no he podido darles las condiciones para que tengan un verdadero acceso al edificio es vergonzoso, a veces quisiera ganarme la lotería para instalar yo lo necesario y facilitar el acceso Institucionalmente ... la solicitud lleva de 2011 hasta ahora y es increíble... se me caía la cara de vergüenza porque efectivamente la institución tiene que responder a ese tipo de necesidades y nunca hubo un respaldo contundente o una decisión contundente para hacerlo porque también eso es de voluntad política... que viniera una persona con alguna discapacidad a colaborar, nunca pregunté ni decidí cual fuera sino que con base en la que nos dijeran, nos adaptamos para esto. (participante 29)

Yo lo veo en términos de justicia creo que en cada organización debería de considerarse tener personas con alguna discapacidad para que se convierta realmente en esa convivencia que como seres humanos tenemos que tener con todo tipo de personas... todavía hay mucho trabajo social que hacer en esa parte. (participante 11)

5.6.2 Proceso de permanencia

No se tiene claridad en cuanto al proceso de permanencia seguido a nivel institucional o bien, la idea predominante es que no existe o no está articulado este proceso, señalando vacíos importantes. A lo interno de las unidades de trabajo el proceso a seguir responde más a las estrategias que como unidad de trabajo hayan podido desarrollar. Corresponde hacer una excepción con las unidades de trabajo que han incorporado personal administrativo desde el Modelo Integral de Empleabilidad, donde se ha percibido mayor apoyo y seguridad.

El proceso de permanencia referenciado por la población participante, tiene que ver entonces con el acompañamiento, estrategias desarrolladas sobre la marcha desde sus experiencias específicas, así como el señalamiento desde la necesidad de articular este proceso a nivel institucional.

Partiendo del hecho de que diez de las treinta y cuatro personas entrevistadas fueron quienes reportaron experiencias de convivencia laboral con personas en condición de discapacidad en sus equipos de trabajo, este apartado se concentra casi exclusivamente en este subgrupo de la población de investigación.

a. El acompañamiento

El proceso de acompañamiento se caracteriza usualmente en la Universidad por el establecimiento de un proceso de coordinación en el que participan la persona trabajadora, distintos actores dentro de su unidad de adscripción (jefatura inmediata, persona trabajadora, superior jerárquico, por ejemplo) y la o las instancias encargadas del servicio que a su vez puede servir como enlace con otras dependencias, para el desarrollo de un proceso más integral según las necesidades de cada situación.

Además, podría concebirse como un proceso de acercamiento a las necesidades de las partes usuarias quienes voluntariamente se inscriben en el proceso, a menudo para favorecer el ajuste persona puesto o la concientización, cuando este se desarrolla en el ámbito laboral.

Cuando se trata de asegurar la permanencia de la persona con discapacidad y la calidad de vida de esta persona y de los equipos de trabajo, las personas no visibilizan un acompañamiento en esta línea, con excepción de las personas que ingresan vía Modelo de Empleabilidad, principalmente en plazas del sector administrativo.

Quienes no han percibido acompañamiento mencionan ausencia de acciones efectivas por parte de instancias como Recursos Humanos, Vicerrectoría de Docencia y Oficina de Bienestar de Salud:

Ha sido un reto porque así como que preparación como tal para abordar al compañero no hemos tenido... si me parecería importante y si eventualmente se diera algún tipo de proceso de sensibilización en este tema a mí sí me parecería importante estuviéramos incluidos porque yo creo que es muy necesario tal vez no es tan conveniente que en la marcha, a punta de golpes, usted vaya aprendiendo. (participante 2)

Necesito que haya ese acompañamiento real, necesito que la terapeuta ocupacional vea a las personas que llegan a mi lugar a trabajo y no sienta yo que el peso es sólo mío...siento que me quedé sola. (participante 18)

Yo nunca lo he visto ese proceso de seguimiento ahora con las docentes por dicha que no se ha necesitado... pero no he visto que nadie pregunte ni dé ningún seguimiento. (participante 22)

Quienes si han percibido este proceso por parte de la Oficina de Recursos Humanos cuando la persona trabajadora con discapacidad ha gestionado su ingreso mediante el Modelo Integral de Empleabilidad o se le ha reubicado mediante el equipo

Interdisciplinario en Salud Laboral, destacan la labor de la funcionaria Miriam González Mora, profesional en psicología de dicha instancia o bien de José Rodríguez Vega y Freddy Brenes Azofeifa, de la USOA:

Yo con doña Miriam tengo una relación muy cordial ella quedó de hablar con el muchacho de llamarlo personalmente y hacerle una entrevista para ver qué es lo que está pasando. (participante 33)

Nosotros con base en lo que nos indicó Calidad de Vida Laboral con doña Miriam y todas estas personas, don Freddy y José -que es muy buena persona-, de la USOA, lo reubicamos en otro puesto. (participante 26)

Yo estoy en el Programa y en ningún momento me sentí inquieta desde que asumí con Miriam ...el reto fue con la directora en su momento y luego con una coordinadora. (participante 27)

Tal como se describe por las jefaturas, en los casos en que el acompañamiento está presente en que se mencionan propuestas para replantear, sigue descansando sobre una concepción desde un modelo de equipo técnico. En procesos de acompañamiento desde el Modelo Social, es imprescindible integrar la voz de las personas en condición de discapacidad, lo cual no se concibe por parte de las personas entrevistadas. El alcance actual de los esfuerzos Institucionales puede conservar características propias del modelo asistencialista en cuanto a una preponderancia, como ya se mencionó, del equipo técnico experto (donde se enfatiza en la participación de una persona) con cobertura muy limitada de atención en términos de casos específicos y en porcentajes muy pequeños en comparación con la población laboral con discapacidad y que obedecen a una política específica y no una de carácter transversal en discapacidad.

b. Estrategias específicas

Las jefaturas administrativas y direcciones quienes han tenido personas en condición de discapacidad, en sus equipos han desarrollado estrategias específicas según sus recursos para desarrollar condiciones de equidad, ajustes encaminados al acceso a la infraestructura o acceso a las labores asignadas, siendo que como se revisó anteriormente, el proceso de acompañamiento parece no constituir un servicio generalizado a la población laboral con discapacidad y como parte de su rol de apoyo a las personas que conforman su equipo de trabajo.

A Manuel le cedo mi parqueo, también le nombro asistente...yo soy el que llama a decir que hay un tipo que no tiene nada y está parqueado en el espacio de discapacidad, porque me paso pensando que ahorita llega él.
(participante 15)

Ha ido como en la marcha el aprendizaje y ha sido muy enriquecedor ...usted tiene que tener dentro de su puesto esa apertura de mente de estar viendo a ver de qué manera es equitativo con todos. (participante 2)

... cuando me di cuenta de eso fue empezar a buscar archivos para poder ayudarle a ella y presentarle a la junta la situación. (participante 11)

... cuando él no podía llegar a la oficina, él trabajaba donde fuera y ese teletrabajo lo hacía donde fuera desde cualquier momento a mí no me importaba que estuviera ahí físicamente, importaba el aporte intelectual que él hacía a la organización. (participante 32)

c. La articulación

Existe la posición de que la inclusión laboral debe darse mediante un trabajo articulado entre distintas instancias, aspecto que se identifica como un área de mejora.

¿Cómo es que no se ha coordinado con el Centro de Prácticas de Psicología para hacer un proyecto que realmente ayude a esas personas? Y son prácticas institucionales que muchas estudiantes ocupan, ¿Cómo no se ha hablado con la Escuela de Orientación y Educación Especial para tener ese acompañamiento? Ellos tienen su especialidad en orientación laboral... se puede pensar en una estructura de trabajo organizado institucionalmente. (participante 18)

5.6.3 Barreras identificadas por las personas participantes

Las barreras que se presentan en este apartado son las identificadas por el grupo de personas entrevistado de manera consciente, y siendo que algunos mitos acerca de las personas con discapacidad en su rol de persona trabajadora podrían funcionar como barreras, se retoma dicha categoría en el apartado 5.10 sobre representaciones sociales de la persona trabajadora en condición de discapacidad.

Las principales barreras señaladas por las personas participantes, tienen que ver con la infraestructura, el ambiente laboral y condiciones del grupo de trabajo, así como las políticas universitarias existentes.

a. Espacio físico

Para las personas entrevistadas la principal barrera es de índole arquitectónico en cada uno de sus edificios y el porcentaje de cumplimiento de las construcciones con respecto a la Ley 7600 es decir si los baños, las puertas, los ascensores, las rampas, los pasillos, son adecuados y están en pleno funcionamiento para que una persona usuaria de silla de ruedas pueda transitar.

La condición de hacinamiento presente en algunas unidades de trabajo de la Universidad, sale a relucir como un elemento adicional que impide la accesibilidad del espacio físico.

Se extraen ejemplos puntuales de esta categoría de un muy amplio contenido en las respuestas brindadas.

Todavía nos faltan ciertas condiciones para la recepción de personas con discapacidad en silla de ruedas por ejemplo no tenemos un baño habilitado de conformidad con la ley 7600. (participante 6)

... estamos tan hacinados y no tenemos espacio son tres pisos no tenemos ascensor, las rampas que tenemos no son las adecuadas. (participante 7)

... nosotros tenemos un segundo piso y no tenemos ascensor. (participante 24)

... el ascensor pasa más malo que bueno. (participante 27)

Un punto valorado como favorable que fue ocasionalmente señalado por algunas personas entrevistadas es la consideración de los edificios en términos de los planes de emergencia, ante una posible evacuación con respecto a personas usuarias con discapacidad (estudiantes, personas funcionarias, usuarios externos). En este aspecto se tomó en cuenta el sistema de alarmas (si es apto para personas sordas por ejemplo), vías de evacuación, tiempos de evacuación, responsables, etc.

El acceso al espacio físico sin embargo es visualizado como un aspecto que atañe a las condiciones del edificio ocupado por la unidad de trabajo y no en la Universidad como un todo en sus distintos campus. Es decir, el interés expresado sobre cada edificio, que la persona en condición de discapacidad pueda realizar su trabajo dentro del él, obviando su derecho de circular por el campus. No obstante, algunos señalamientos se dieron en este respecto:

... podía entrar a [unidad de trabajo] porque sí hay una rampa de acceso, pero cuando ella necesitaba ir a otro espacio tenía que bajar hasta no sé dónde para poder llegar porque no había rampas entonces si ella bajaba por las aceras se le volcaba la silla... sí que nos falta invertir en ciertos espacios que sean más accesibles. Yo creo que mucho el problema de la Universidad

está en vía pública... nos falta invertir en materia de accesibilidad y diseño universal. (participante 10)

b. El grupo de trabajo como barrera

Algunas de las jefaturas entrevistadas reconocen en sus equipos de trabajo barreras psicosociales para la inclusión laboral, que tienen que ver con predisposición o comportamientos inadecuados en términos de exclusión, burla, rumores, celos y otros.

... más bien la parte social porque muchas veces se les aísla por parte de los compañeros. (participante 4)

... se presta para que las personas y ciertos compañeros estén haciendo ciertas bromas pesadas, entonces la gente tiene que tener esa responsabilidad. (participante 2)

La barrera principal sería la gente, el personal siento que sería lo principal, la gente cómo lo ve, si serán tolerantes y tendrán paciencia. (participante 14)

... empezaron comentarios cuando él iba a llegar que cómo era posible que traigan a alguien de afuera habiendo gente aquí. (participante 27)

Las [barreras] mentales, básicamente que son las más dolorosas, porque cuesta mucho que la gente se adapte a un ritmo y adapte su ritmo de trabajo a alguna persona con discapacidad. (participante 29)

c. No tenemos barreras

Otro aspecto que predominó al identificar barreras hacia la inclusión laboral, fue la consideración de la no existencia de las mismas en la unidad de trabajo, básicamente incorporando las mismas categorías ya descritas del espacio físico que la dependencia ocupa y el equipo de trabajo, tomando ejemplos como:

Yo creo que la gente es muy abierta en eso no me parece que sean personas que vayan a excluir a alguien por alguna condición particular. (Participante 10)

... la población de profes son muy jóvenes y administrativos también y son como de 'Open Mind' o sea yo creo que no se daría ningún problema. (participante 31)

En este momento en el edificio donde estamos que tenemos todos los accesos, que tenemos todas las tecnologías y que tenemos un equipo montado con proyectos de investigación e incluso ayudando a personas con discapacidad externas no le vería ningún problema. (participante 32)

No, ninguna. Todos los espacios son amplios los módulos laborales permitirían a alguien perfectamente. (participante 9)

d. Inclusión docente sin barreras

La población participante omitió referirse a barreras para la inclusión laboral cuando se hacía referencia a personal docente con discapacidad. Es decir, al hablar de barreras "en general" estas estuvieron asociadas casi en la totalidad de los casos a puestos o personas en plazas administrativas, incluso en unidades de trabajo en las cuales labora personal docente y administrativo en condición de discapacidad.

Esta ausencia parece estar relacionada a la naturalización del personal docente con discapacidad desde el endogrupo, es decir, desde el "nosotros", siendo que en su discurso las personas participantes hablan de barreras para la inclusión laboral, brindando ejemplos y experiencias referidas a la labor "no docente", mientras que de este primer grupo se tienen pocas referencias y por lo general no son traídas a colación de primera mano al preguntar por PcD que laboran en las unidades de trabajo y al hacerlo, ello ocurre en términos de una discapacidad que "se nota poco" en el desarrollo de la labor.

Para las personas participantes la inclusión del sector docente no fue un aspecto a analizar porque ya está sobre entendido que dicho grupo tiene los elementos para llevar a cabo su trabajo: "nunca he sentido que yo los discrimine para lo que viene hacer no ocupa las piernas a nivel de desempeño" (participante 15), "con mi

compañera ciega nunca ha habido problema porque ella llega se ubica y trabaja, es investigadora” (participante 18).

Esta visión diferenciada conduce a pensar que en el nivel profesional, en plazas docentes, la implicación de la Institución es menor y la interpretación de discapacidad se invisibiliza para este sector, por consecuencia de no ser considerados “especiales”, “distintos” o “limitados”.

e. Género: un tema ausente al hablar de barreras

En el discurso de las personas entrevistadas, no se mencionó ni se detectó la existencia de barreras asociadas a género y discapacidad, en cuanto a diferencias entre hombres y mujeres, o desde su construcción social. Ello no necesariamente conduce a ratificar la igualdad de género, pero posiblemente guarda relación con condiciones salariales y de características de los puestos que no representan un riesgo de discriminación en la Universidad de Costa Rica.

Las referencias a estos aspectos, ocurrieron en pocos casos y estuvieron dirigidas a hacer analogía con luchas por los derechos de las mujeres, así como en la colocación del colectivo de personas en condición de discapacidad en una categoría compatible con la población LGTBIQ, al representar minorías sociales.

5.6.4 Precauciones o alertas para la inclusión

Estas precauciones son advertencias o alertas que señalan las personas entrevistadas como aquellos aspectos de letra menuda que vienen con la inclusión laboral y que pueden acarrear una afectación negativa a la unidad de trabajo en más esfuerzos, conflictos o un mayor trabajo. Estas no se dieron de manera generalizada en el grupo.

El contenido de cada advertencia, fue una representación compartida por varias personas a manera de autocuidado desde su puesto de trabajo, anticipándose a la aparición de problemas, entre ellos:

- Predisposiciones de la persona con discapacidad de índole emocional o que tenga dificultad para interactuar con otras personas, para lo que se requiere ahondar en la información de su historia: “información del pasado de esa persona por algún tipo de conflicto en el sentido de saber si por la misma situación que vive... si esa persona viene como indispuesta para interaccionar con otras personas” (participante 5).
- Su funcionalidad:
 - ... tendría que ser una persona bastante independiente porque el lugar donde nos encontramos no se puede llegar en bus... y si tiene movilidad adecuada porque es una finca. (participante 14)
 - ... conocer muy bien en qué consiste la discapacidad y las condiciones físicas, la parte sentimental o emocional de la persona también ... y si el puesto es para que él o ella lo pueda desarrollar. (participante 31)
- Corroborar si su condición se ajusta a la infraestructura o a las condiciones psicosociales de la unidad de trabajo: “Si yo no tengo los medios para que esa persona pueda desarrollarse lo que voy a hacer es, más bien en lugar abrir un entorno para que pueda desarrollarse, se lo voy a limitar” (participante 16).
- Ser acusado o acusada de discriminación al llamar la atención o prescindir de los servicios de una persona con discapacidad.
 - ... si se le llama la atención por ejemplo, si va a reaccionar con depresión. (participante 5)
 - ... se podría ver más afectado si a los tres meses decide no contar con los

servicios de esta persona y uno como jefatura... porque lo achacarían a que uno lo está haciendo por una cuestión discriminatoria. (participante 6)

- Advertir al grupo sobre lo que la persona en condición de discapacidad no puede hacer para no sobre exigirle.
... orientar al equipo claramente en cuáles son las limitaciones que la persona tendría de manera de que no haya una exigencia o una expectativa de que va a realizar 'X' tarea cuando en realidad no cuenta con la capacidad de hacerlo, entonces que no haya roces. (participante 31)

Son grandes ausentes de este análisis realizado por las personas entrevistadas barreras importantes en términos de formación, estereotipos, prejuicios, ausencia de políticas, ausencia de priorización en la agenda universitaria, estructura y coordinación universitaria en el tema de inclusión, vicios de la gestión humana, compromiso de las jefaturas y autoridades, deficiencia en los sistemas disciplinarios, sistemas de captación o reclutamiento, proceso de selección del personal docente y administrativo u otras tantas condiciones que podrían asociarse a barreras para la inclusión laboral y que podrían estar presentes en la realidad universitaria.

5.6.5 El para qué de la inclusión laboral

Al hablar de los principales aspectos que acarrea la inclusión laboral, existe una visión de que dicho beneficio es hacia la persona en condición de discapacidad, de manera casi filantrópica por parte de la Institución para que dicha persona adquiera un trabajo. De esta manera se responsabiliza a la persona con discapacidad y se elude responsabilidad institucional en la creación de condiciones para una inclusión laboral, anclada en la responsabilidad de asegurar condiciones para la igualdad de oportunidades.

... cumplir con un deber humanitario. (participante 23)

... brindar oportunidades a este tipo de personas. (participante 7)

... la integración de esas personas con el resto de la gente mortal y corriente.
(participante 17)

... darle la oportunidad de que se desempeña en las labores que les gustan
y que puedan como cualquiera de nosotros desarrollarse y ser personas
independientes. (participante 22)

... que tengan oportunidades que normalmente no tienen por su condición.
(participante 33)

La premisa de que la sociedad y la comunidad universitaria perciben valor en la inclusión para sí mismos y no en función de ayudar a la persona con discapacidad, estuvo presente también en proporciones similares a esa visión individualista. Este panorama es alentador en términos de una construcción compartida con significados compatibles con la inclusión laboral y con un Modelo Social de derechos.

... poder contar con ellos en una dinámica laboral que estén incluidos.
(participante 9)

Que todos podemos aprender. (participante 11)

El hecho de que la incorporación laboral es una incorporación tanto para las
personas con discapacidad como para las personas que no tienen ningún
tipo de discapacidad. (participante 24)

... poder entender y enseñar que todos tenemos los mismos derechos.
(participante 25)

... que podamos tener más diversidad ser más tolerantes a las diferencias.
(participante 28)

... sentirnos todos como seres humanos en sentido común laborando para
una institución como la Universidad de Costa Rica. (participante 32)

Otras veces se incluye en el para qué de la inclusión a la Institución en un sentido no auténtico de compromiso con la inclusión laboral, sino más bien en el sostenimiento de una imagen humanista de cara al público: “la imagen que proyectamos afuera de la UCR” (participante 20).

5.6.6 Empleabilidad: “he leído algo”

El Modelo Integral para la Empleabilidad de personas con discapacidad es una iniciativa que se formula por interés de la Rectoría en atender la política universitaria 6.6. vigente para el periodo 2016-2020, con la cual se pretendió la contratación de al menos un 5% de las plazas nuevas creadas en el sector docente y administrativo. Para ello se crea en 2016 la Comisión Especializada Institucional en correspondencia con el Reglamento de la Ley 8862, integrada por:

- La dirección de la Oficina de Recursos Humanos (coordinación).
- Representante del Área de Desarrollo Humano (ORH).
- Representante de la Comisión Institucional en Discapacidad (CID-UCR).
- Representante de la Rectoría.
- Representante de la Vicerrectoría de Docencia.

(Oficina de Recursos Humanos, UCR, 2017)

Se designó a la Oficina de Recursos Humanos y a la Vicerrectoría de Docencia para la ejecución de esta propuesta como responsables de la contratación de personas en condición de discapacidad en un porcentaje de las plazas nuevas, siendo que dichas plazas pueden ser de naturaleza administrativa o docente de manera respectiva (R-338-2017).

Además de consultar a las personas entrevistadas sobre esta iniciativa se aprovechó la oportunidad para brindar información al respecto, pues la mayoría de las personas mencionaron haber escuchado o leído algo en alguna circular, pero sin conocer detalle.

He escuchado, pero no lo conozco a fondo. Una correspondencia que mandaron, unos afiches, pero de eso nada más, no conozco más.
(participante 1)

A fondo no lo conozco pero sí sé que existe. Así como que lleguen y me digan 'mirá se trata de esto' y quién está a cargo y todo eso, no. (participante 34)

Lo conozco poco sinceramente nada más el leído así algunas cosas. Yo sé que tiene que tener un porcentaje de la planilla pero no sé cuánto.
(participante 25)

Sinceramente a fondo no, sí lo he escuchado un poco quizá...¿El PROIN es el proyecto?. (participante 26)

Algunas jefaturas cuyas unidades habían optado por participar como beneficiarias de este Modelo conocían detalles adicionales pero apenas un par de ellas lograron brindar mayor información. Siendo que la iniciativa existente en la Institución tiene este alcance en casos específicos, se puede observar que pese a esfuerzos a nivel de divulgación permeó poco en la población consultada y por tanto no está inscrito como un panorama representacional de significados compartidos.

Entre las personas que reconocieron elementos de la iniciativa se mencionan aspectos como:

De lo que sé del Modelo es que está en la Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos, son los encargados de desarrollar este modelo. Es gente muy profesional y siento que tienen muy bien marcados los perfiles, la forma de selección de los puestos, ellas hacen un gran trabajo porque siento que no es fácil. Es buscar a la persona idónea para ese puesto y siento que lo hacen muy muy bien... y que lo hacen con pasión porque yo veo a Miriam que ella va y viene y llegó con el de Salud Ocupacional en algún momento a hablar conmigo para ver a dónde iba a estar la persona y todo... para mí es un proyecto muy alentador de orgullo para la Institución y que las

compañeras que están ahí son personas que lo ejercen muy bien porque también son muy humanas y muy profesionales como Miriam porque yo siempre me estoy comunicando con ella, porque cada seis meses ella va y retoma cómo vamos con Juan [el funcionario contratado] y Juan expresa cómo se siente y me entrevista y hacemos ahí un intercambio. (Participante 27)

Sí lo conozco y justamente a eso me refería, al que yo acudí para que nos ayudaran con una persona y poder trabajar ella en [unidad de trabajo]. (participante 29)

Es decir, el Modelo es poco conocido pero valorado positivamente por quienes sí lo conocen o han recibido servicios, detectando los subprocesos de evaluación de condiciones, selección de la persona, asesoría y seguimiento, así como la disposición de las y los profesionales quienes se involucran en el proceso, en especial por parte de Miriam González, funcionaria de la Oficina de Recursos Humanos.

5.6.7 Aportes desde el puesto de jefatura administrativa y dirección

Las personas entrevistadas logran plantearse una serie de acciones que pueden desarrollar o bien, que han puesto en marcha desde su puesto de trabajo para favorecer la inclusión laboral, reconociendo algunas limitaciones en el alcance de este puesto o en su propia formación y preparación para asumir este reto: “es muy fácil cuando uno habla y habla y cuando le piden una solución, cuando le dicen ‘¿cómo soluciona usted?’ es donde viene y entra en juego lo difícil que es la Universidad” (participante 32).

Lo primero que señalan es la disposición o apertura para entrar en contacto con el tema de discapacidad y con personas en esta condición y de allí constituirse en agentes de cambio, transmisores de experiencia y tomadores de decisiones para la

difusión de una cultura distinta en sus unidades de trabajo y para con otras jefaturas, así como para lo que ellos y ellas llaman “predicar con el ejemplo” o convertir a su unidad de trabajo en un espacio modelo de inclusión.

Otras propuestas surgidas como aporte tienen que ver con la inclusión del tema de discapacidad en el presupuesto anual de la unidad de trabajo y en la planificación estratégica. Así también incidir sobre la incorporación de personas en condición de discapacidad, así como dotar de las condiciones requeridas en caso de concretarse la opción. Esta última propuesta podría ser llevada al siguiente nivel potenciando la visibilización de la discapacidad, ocupando a la persona trabajadora con discapacidad en puestos que requieran la interacción con usuarios y la interacción con otras unidades de trabajo.

Surge también la propuesta de recibir a estudiantes con discapacidad como pasantes, como ocurre con las y los jóvenes de colegios técnicos que todos los años ingresan a realizar la práctica de su especialidad.

En otra línea, una de las personas participantes menciona que en su unidad de trabajo se han implementado medidas en relación con personas trabajadoras sin discapacidad quienes conviven con familiares en condición de discapacidad, aspecto que podría proponerse como una medida Institucional de apoyo social a personas con familiares con discapacidad.

En algunas ocasiones, afortunadamente muy pocas, las jefaturas plantearon que no pueden realizar aporte alguno, responsabilizando a la Oficina de Recursos Humanos exclusivamente, de la inclusión laboral en la Institución.

A continuación, algunos ejemplos de lo antes descrito:

- Transmitir información:

... brindando experiencias del haber tenido contacto con personas de este tipo. Serían como experiencias vividas de saber que ellos pueden capacitarse. (participante 14)

... es como difícil cuando uno no se siente experto en la materia y es difícil cuando no están los casos ahí. Yo creo que uno podría ayudar de alguna manera como distribuyendo información. (participante 30)

- Unidad de trabajo como modelo

Convertir a [nombre de la unidad de trabajo] en un espacio respetuoso de la diversidad y de las capacidades de todas las personas. (participante 10)

Garantizar una [unidad de trabajo] libre de pensamiento, respetuosa de la diversidad, cero tolerancia a los casos de acoso sexual o acoso laboral. ¡Qué bonito sería que tengamos no una sino varias personas con discapacidad!, Poder mostrarle a las otras Escuelas. (participante 12)

- Contratar y dotar de condiciones:

Desde la sencillez del puesto sería que cuando tenga un caso así, generar todas las condiciones óptimas sociales de grupo. (participante 3)

Ya hicimos o ya hice la solicitud de incorporar a una persona el año pasado... a mí siempre me ha gustado que la diversidad sea visible entonces el hecho de que hubiera una persona con discapacidad ... por ejemplo ahora en mensajería me parecía que sería ideal una persona en mensajería porque así se encarga de ir a todas las unidades académicas. (participante 29)

- Plan estratégico y presupuesto:

Colaborar a la hora de la confección de los presupuestos, recordar sobre el compromiso que tiene la universidad con las personas con discapacidad. (participante 26)

Dentro de nuestro plan de gestión está precisamente la capacitación al cuerpo docente y administrativo en temas de discapacidad y ahí está escrito. (participante 19)

- Pasantías:

La Oficina de Recursos Humanos envía un comunicado todos los años para las personas que quieren tener estudiantes de secretariado. Debería abrirse esa posibilidad para que la Universidad ofrezca que los muchachos con alguna discapacidad puedan llegar a [unidad de trabajo]. (participante 20)

- Ajustes para personas trabajadoras que conviven con familiares con discapacidad:

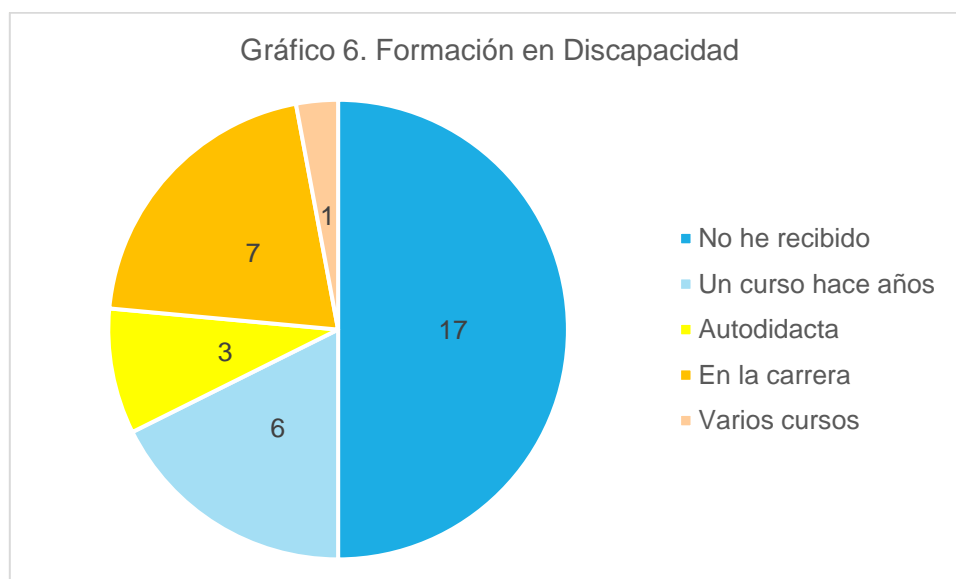
... ahorita tiene un permiso que se pidió por Jurídica y todo, verificando todo y ella se va una o dos horas antes en horario para ir ayudarle al chiquillo a estudiar, a hacer las tareas. (participante 25)

- No puedo realizar aportes:

Desde mi puesto no creo, eso sería más bien desde Recursos Humanos cuando abren concursos para personas con discapacidad. Desde mi puesto yo no tanto, no tengo posibilidades. (participante 22)

5.7 Formación como factor modulador

Como se presenta en el gráfico 6, de las personas entrevistadas, 17 expresaron nunca haber recibido alguna formación en el tema de discapacidad, 3 de ellas obtienen esta formación de forma autodidacta, 7 en sus carreras base, relacionadas con educación y derecho. Otras 6 personas señalaron haber recibido alguna formación corta hace varios años en calidad de jefaturas o como personas funcionarias de la UCR. Solamente en un caso, esta formación proveniente de la unidad de trabajo, ha sido más continuada a lo largo del tiempo.



Este gráfico presenta a manera de imagen, la distribución de la población en cuanto a formación en la temática. La mitad de las personas participantes reportan no haber recibido capacitación en discapacidad. Otro grupo importante destaca que su formación consistió en llevar algún curso hace años impulsado desde la Oficina de Recursos Humanos principalmente, el cual recuerdan poco. Se resalta la labor formativa de dos docentes con discapacidad de la Escuela de Trabajo Social y de la Facultad de Educación, quienes han facilitado estos espacios de capacitación.

Así mismo, el proceso de formación fue mencionado a lo largo de las entrevistas en reiteradas ocasiones como advertencia de que los criterios emitidos se expresaban desde el lugar de la no información. El **vacío formativo** en el tema de discapacidad fue un aspecto de frecuente expresión de una sensación de inseguridad para referirse al tema, lo cual es esperado al brindar una entrevista en un tema poco conocido, en un tema que se interpreta como relevante y al ser convocados y convocadas desde una posición de autoridad.

La expresión “no he recibido formación” o “llevé un curso hace años” fueron las expresiones más frecuentes al indagar en este aspecto, siendo que 11 personas del total son quienes reportaron tener una formación de mayor peso. El proceso formativo, por otra parte, se interpreta desde la realidad de las personas entrevistadas como una variable moduladora al notar observaciones como las siguientes:

- Al hablar de inclusión y de antecedentes para la incorporación de personas, las personas entrevistadas colocan como necesidad el recibir estos insumos antes de cualquier decisión a tomar en esta temática.
- Al consultar por sus posibles aportes desde su puesto, se vuelve a reiterar esta necesidad proponiendo ideas pero haciendo salvedad de la formación como proceso previo requerido.
- Las personas con mayor formación expresaron estos sentimientos en menor medida y se sintieron más seguros al conducirse a la hora de brindar sus puntos de vista y sus propuestas.
- Casi todas las personas que presentan fortalezas en sus procesos formativos desarrollaron experiencias de liderazgo cuando tuvieron la oportunidad de laborar con personas con discapacidad, con una toma de decisiones consciente. Por ejemplo:

... ella como que se puso un poco aflojando en el trabajo con bajo rendimiento, entonces fue la compañera que la tenía a cargo y conversamos, entonces yo le dije 'en ese trabajo no es no está a todo lo que ella puede dar o no está dando todo su potencial'. (participante 10)

Ya hicimos o ya hice la solicitud de incorporar a una persona el año pasado ... yo he estado dispuesto a que viniera a una persona con alguna discapacidad a colaborar. (participante 29)

- Las personas con mayor formación que no han tenido oportunidad de trabajar con personas en condición de discapacidad presentan mayor apertura y encuentran pocas excusas o razones por las que no integrarían a una persona en esta condición en su equipo de trabajo.
- Algunas personas que reportaron poca o ninguna formación han manifestado experiencias positivas y apertura, pero procedimentalmente y políticamente denotan un reconocimiento del “no saber” o “no ser experto”. Por ejemplo:

Habría que hacer un esfuerzo extra un apoyo institucional, yo por que cuando trato a alguien con discapacidad me cohibo totalmente y me frustró, porque no sé cómo hacerlo. No te digo que al primo de mi esposo que es sordomudo, le grito porque no sé cómo hacerlo, como si gritándole me fuera escuchar. (participante 1)

La formación en discapacidad como componente esencial de la **concientización**, ha de ser un proceso continuo y extendido en las organizaciones, aspecto que parece no estar presente de manera generalizada en el grupo de jefaturas administrativas y direcciones entrevistadas y que posiblemente conserve algunas características con la realidad institucional, observando los Programas de Capacitación en la materia, como pequeñas iniciativas intermitentes de “hace años”.

Dando continuidad a este proceso menos extendido y disponible en la Institución, se relatan algunas experiencias en que de forma proactiva se ha tenido el interés de capacitar al personal y se les ha indicado que solamente ante la incorporación de una persona con discapacidad, sería factible este proceso. Ello habla de que quizás en el ámbito laboral no existe la iniciativa o la estructura para formular y sostener un proceso formativo sólido y de amplio alcance.

Yo estaba muy interesada porque yo he escuchado las capacitaciones y recuerdo que en ese momento yo les decía bueno yo quisiera que en [unidad de trabajo] se nos capacitara de una vez en temas de cómo atender a una persona ciega o a una persona sordomuda y la respuesta que yo recibí fue ‘ ah no, usted tiene que esperarse a tenerla para nosotros capacitar’.
(participante 19)

La formación entonces desde esta lectura es más que dadora de información para la corrección del lenguaje y para la generación de conciencia, es un **motor movilizador** que derivando de la reflexión, modifica conceptos, significados, representaciones, credibilidad, pero aún más allá, genera seguridad, genera confianza en el accionar de jefaturas que están llamadas a tomar decisiones, dándoles la oportunidad de gestionar en un ámbito que deja de ser desconocido. Es por ello que la capacitación no puede concebirse como un proceso inmediatamente anterior a la incorporación de personas en condición de discapacidad, sino como una gota constante que va rociando una cultura, en este caso la cultura laboral de la Universidad de Costa Rica, produciendo expresiones como la siguiente:

Yo no veo una persona, cómo le puedo explicar, a una persona con discapacidad diferente a otra persona que no tenga discapacidad. ¿Por qué razón? porque si usted le da las condiciones esta persona es productiva, esa persona contribuye a la organización y se edifica como persona y en general son muy buenas adquisiciones que va realizando la misma unidad.
(participante 26)

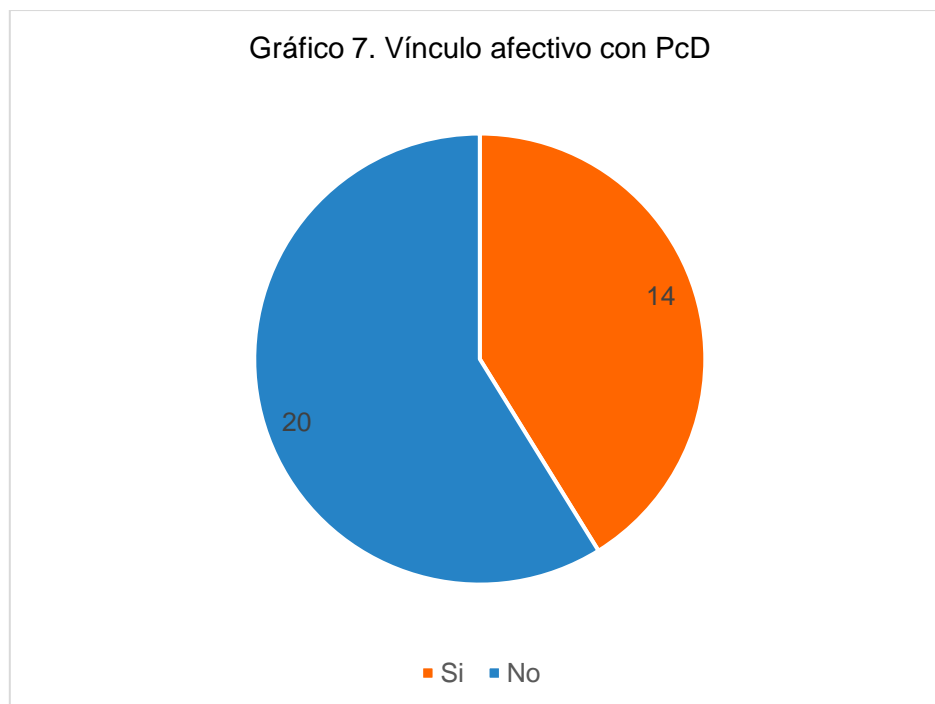
5.8 Vínculo como factor modulador

Hablar de vínculos afectivos en el trabajo no es un tema frecuente. Las relaciones sociales en este ámbito son ampliamente reconocidas como un factor psicosocial que aporta al bienestar y a la productividad de los equipos de trabajo, pero el refrán “yo no vengo al trabajo a hacer amigos” cuya aceptación es extendida en los contextos laborales, induce a pensar a las personas trabajadoras que en el trabajo nos mantenemos en la línea del respeto y no necesariamente en el establecimiento de relaciones afectivamente cercanas como deseables en este contexto.

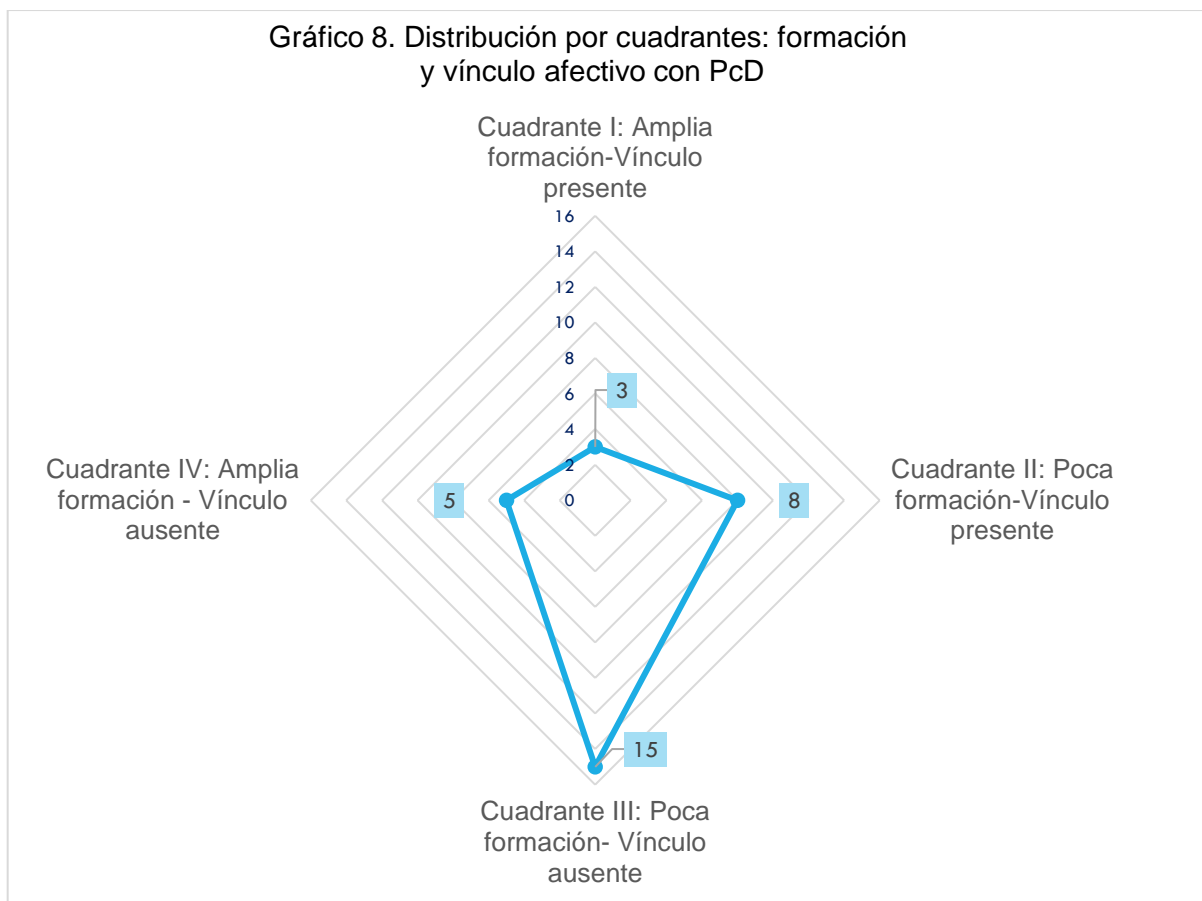
Esta categoría en específico no se contempló previamente como un aspecto a indagar y resultó desde la realidad de las personas entrevistadas, un núcleo central en sus significados, sentimientos y actitudes hacia las personas con discapacidad.

El vínculo sin embargo ha sido asociado con el compromiso de la persona trabajadora a la organización (Juaneda y González, 2007), pero acá se hace con referencia al afecto lo cual suele ser más tomado en cuenta en las relaciones tempranas del desarrollo durante la niñez de la persona y cuya definición se asocia con apego o búsqueda de proximidad y sentimientos positivos o de disfrute hacia una persona (Repetur, 2005).

Se consideró que el vínculo afectivo presente o pasado con personas en condición de discapacidad surgidas en el ámbito de vida personal o laboral, se referencia como un factor modulador y uno de los grandes significantes que dotan de sentido a las experiencias que las personas entrevistadas han tenido con personas en condición de discapacidad.

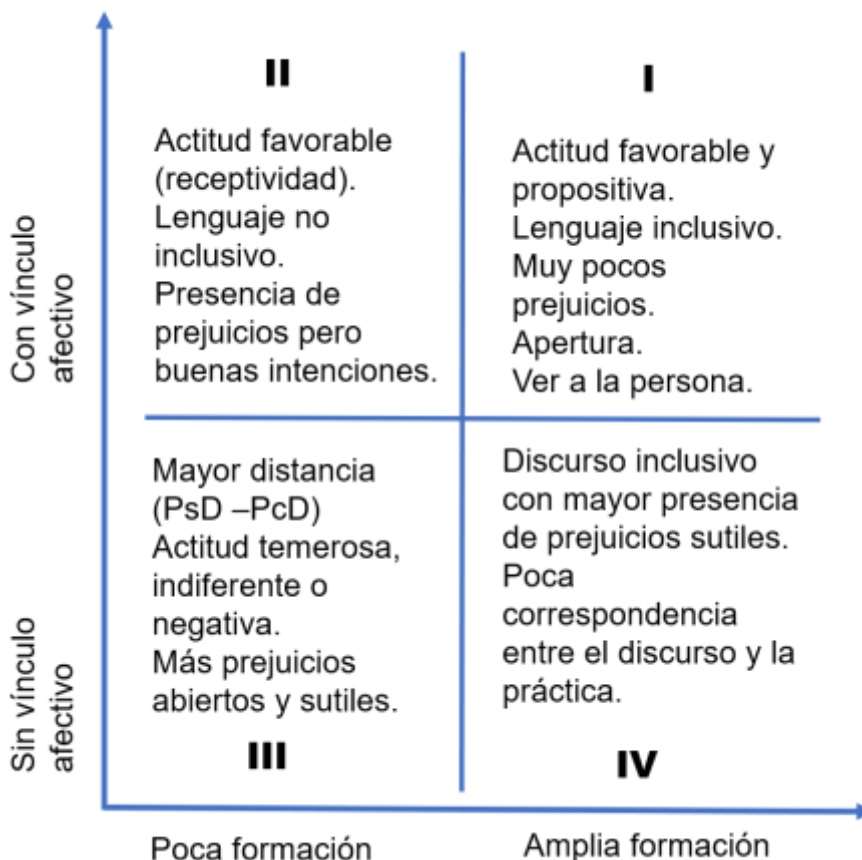


La fuerza de este factor marcó la diferencia en las disposiciones actitudinales señalando una definitiva predisposición positiva cuando han estado presentes los vínculos afectivos con personas en condición de discapacidad superando la barrera formativa que se evidenció en el apartado anterior.



Se observa en el gráfico 8 la distribución de las personas participantes de acuerdo con los cuadrantes definidos I, II, III, y IV según las variables de formación y vínculo afectivo con personas en condición de discapacidad. La mayoría de las personas entrevistadas se ubican en el grupo que ha recibido poca o ninguna formación y que aún no ha construido vínculos afectivos con personas con discapacidad desde su historia individual (15 personas). El grupo más pequeño es el que cuenta con la presencia de estos dos factores (3 personas).

Figura 3. Formación y vínculo afectivo como factores moduladores



A partir de lo expresado en las entrevistas, se elaboraron los cuadrantes representados en la figura 3, los cuales representan la caracterización de las imágenes y significados con respecto a las personas con discapacidad presentes en las personas entrevistadas, haciendo relación a su proceso de formación en combinación con el vínculo afectivo entablado a lo largo de su historia. La conformación de estas relaciones vinculares se comportaron como un factor modulador hacia la objetivación de representaciones menos cargadas de prejuicios y con una mayor incorporación de la discapacidad como categoría social naturalizada en su similitud o equiparación con las personas en general y no desde la distancia o la otredad.

5.8.1 Cuadrante I: Amplia formación- Vínculo afectivo presente

Este fue el escenario más favorable en términos de la expresión de representaciones sociales más inclusivas, más conscientes, más empáticas, con menor cantidad de prejuicios directos y sutiles. Estas personas entrevistadas expresaron menos temores y presentaron mayor cantidad y calidad de propuestas de inclusión laboral en la Institución. Además, presentaron un rol más activo con respecto a las posibilidades desde su puesto para favorecer la inclusión. El uso de lenguaje inclusivo estuvo presente a lo largo de las entrevistas, así como la capacidad de concebir a la persona con independencia de su condición de discapacidad.

En el caso de la compañera yo me siento como tranquila por decirlo de alguna forma y más bien yo creo que yo he tratado de apoyarla en todo lo que yo pueda, incluso por algunas historias que me han contado sé que en algún momento hubo un abuso hacia esa persona por su condición de situaciones que no tenían jamás que haberse dado, pero que se dieron dentro de la Universidad. (participante 11)

5.8.2 Cuadrante II: Poca formación – Vínculo afectivo presente

Las personas entrevistadas con estas características, quienes han tenido amigos cercanos, estudiantes con quienes han establecido relaciones cercanas, familiares en condición de discapacidad (primos y primas, abuelos y abuelas, tíos y tías, hermanos y hermanas) con vínculos afectivos e incluso de apego, hacia estas personas, mostraron actitudes favorables hacia la inclusión laboral.

Pese a no haber recibido formación en el tema y utilizar expresiones de lenguaje excluyente como palabras como discapacitado, mongolito, especiales, entre otros, presentan una apertura y disposición genuinas hacia el entablar relación con

personas con discapacidad. Sus temores están más relacionados a aspectos procedimentales, de gestión y apoyos relativos a la inclusión laboral y no a la experiencia de inclusión como tal. Este grupo tiene representaciones más estructuradas sobre la naturalización de la persona con discapacidad como persona, con las mismas características que ellas. Presentan prejuicios propios del desconocimiento sobre el tema.

Es súper doloroso para uno como familiar cercano cuando llegan y te dicen ‘es que me quebré un brazo porque iba caminando por la U y pasó alguien me chocó y me caí y me quebré un brazo’ o que se fue en una alcantarilla porque no había tapa o que llegan y te cuentan que estaba en el supermercado y que una señora llegaba pasarle la mano porque ella tiene un poquito de visión entonces a pasarle la mano para ver si era cierto que ella no veía y al contar cosas uno dice ‘¿cómo la gente puede hacer eso?’ entonces si te toca como esa parte de ver lo luchones que son y lo injusta que es la sociedad. (participante 21)

5.8.3 Cuadrante III: Poca formación - Vínculo afectivo ausente

Para estas personas entrevistadas, la distancia entre su persona y grupo de pertenencia de personas sin discapacidad apareció con una mayor distancia hacia ese otro con discapacidad como exogrupo. El temor e inseguridad en la forma de conducirse al tratar con una persona con discapacidad estuvo presente con mayor frecuencia. Así también, las personas entrevistadas que mostraron menor empatía hacia las personas con discapacidad pertenecieron a él. Este grupo fue el que utilizó con mayor frecuencia un lenguaje excluyente y se observó gran cantidad de prejuicios abiertos y sutiles. Por ejemplo: “se comunicaba muy bien, pero era una secretaria que no podía hacer por ejemplo una carta no podía redactar un correo... tampoco tenía estudios... entonces había una serie de frustraciones que venían porque por su particular situación...” (participante 22). Más adelante, esta misma persona participante expresa: “creo que en este momento nuestra unidad por lo

menos no sería la ideal para una persona que tenga discapacidad”.

5.8.4 Cuadrante IV: Amplia formación- Vínculo afectivo ausente

Estas personas mostraron una información amplia acerca del tema de discapacidad utilizando la jerga correcta en términos de lenguaje inclusivo con palabras como: condición, oportunidad, ajustes razonables, discapacidad, persona sorda, inclusión. No obstante, en la parte experiencial mostraron más barreras hacia la empatía, la autenticidad de su disposición, y en otros casos, temores relacionados con llevar a la práctica sus conocimientos, en experiencias concretas. En los casos en que estas personas manifestaron prejuicios, estos fueron con mayor frecuencia de carácter sutil, expresando requisitos de condiciones previas para la inclusión del tipo “lo haría solo si...”

Pues te iba a decir, es un reto, yo creo que la principal preocupación es si el entorno a tal cual está, la persona puede realmente explotar todas sus habilidades verdad, pienso que desgraciadamente sí es luchar contra, ya cuando es alguien que está permanente en sitio va a haber mucho prejuicio, definitivamente que va a ser difícil, de verdad que lo vería si de verdad como un gran reto, si estaría dispuesta asumir, siempre y cuando yo sepa que le pueda dar un entorno. (participante 16)

En suma, quienes han tenido oportunidad de estrechar estos vínculos afectivos con personas en condición de discapacidad lo han interpretado como experiencias que han marcado sus vidas hacia la **transformación**, por ejemplo:

... de Melissa aprendí muchas... te voy a decir la verdad yo iba con mucho temor porque enfrentar esas cosas no son fáciles, son niños abandonados, los padres los abandonan por la discapacidad que tienen y vieras que en el

principio era muy difícil poder llegar y cómo hablarle si la voy a hacer sentir mal y ya cuando empecé a relacionarme con Melissa una niña muy inteligente y súper abierta, empecé a quitar esos temores que creo que a uno la misma sociedad le va formando... me cambió el concepto de que el pobrecito no debe existir para ellos, de que son seres humanos con todos sus derechos a poder salir adelante dentro de esta sociedad. (participante 27)

Si bien la formación es importante, se requiere de **experiencias significativas** y en especial de aquellas en las que ha estado presente el establecimiento del afecto, los sentimientos de empatía y amor, en contextos laborales o personales, pero extrapolables de manera acumulativa en el ámbito de trabajo.

Según la narrativa de la población entrevistada que ha laborado con personas en condición de discapacidad, las experiencias consideradas negativas predisponen a una menor apertura para permitirse nuevas experiencias laborales. Dentro de este grupo que reportó observaciones poco favorables, no se identificó la presencia de vínculos afectivos con PcD, mientras que en personas que han podido desarrollar este tipo de vinculación, la interpretación de estas experiencias laborales desligaba el reconocimiento de algunas dificultades de la condición de discapacidad de la persona trabajadora.

Así, la objetivación de representaciones sociales más cercanas a una visión inclusiva de Universidad, tiene una clave de relevancia en la promoción de procesos formativos extensos y permanentes en combinación con experiencias relacionales que puedan ser la puerta de entrada u oportunidad en la formación de vínculos socioafectivos.

La formación entonces puede aportar, pero no necesariamente incidió sobre el componente actitudinal de este grupo de personas entrevistadas, en cambio el vínculo implica la voluntariedad de la persona para involucrarse de manera genuina, poniendo su humanidad, sus emociones de bienestar y disfrute en disposición de

encuentro con una persona en condición de discapacidad y despojándola de preconcepciones para verla como su igual, es decir para verla en su condición de persona y no en función de su discapacidad.

Este factor de formación además es corregible, desde el punto de vista de una estrategia organizacional, en cambio, la Universidad puede favorecer experiencias, exposición, visibilidad de las personas con discapacidad que laboran y estudian en la Institución, esto es, proveer de las condiciones ambientales para el establecimiento de relaciones sociales, pero el establecimiento de un vínculo como factor modulador de una cultura inclusiva, implica que todas las partes están aportando para generar valor.

5.9 Representaciones sociales acerca de las PcD

Al describir a las personas en condición de discapacidad, las personas entrevistadas parecen seguir los procesos de objetivación y anclaje propios de la construcción de RS, referenciando tal información a otra conocida para luego modificar esquemas existentes, de allí el contraste consigo mismos en términos de similitud y distancia. Otro aspecto muy asentado es la dualidad coraje y discriminación como características que están muy presentes en la persona en condición de discapacidad y su entorno respectivamente.

5.9.1 La distancia entre “nosotros” y “los otros”

Las principales nociones asociadas con una persona con discapacidad por parte de las y los entrevistados, hacen referencia principalmente a un criterio de distancia con respecto de sí mismo o sí misma o de su grupo de pertenencia, esto es, considerándola una persona “igual a mí” o “distinta de mí”.

En este sentido, un grupo de personas entrevistadas, consideró a las personas con discapacidad como personas iguales a las demás, con características, sentimientos, aspiraciones, derechos, capacidades, considerándola además como su igual: “Es

un ser humano como los demás” (participante 4), “es un ser humano igual que yo” (participante 7), “una persona” (participantes 15 y 29), “un ser humano” (participante 27), “igual que todos quieren encontrar la de felicidad y realizarse en el mundo” (participante 30).

Otro grupo de similar tamaño realizó valoraciones en el sentido de establecer diferencias o distinciones tales como limitaciones, características y dificultades que enfrenta, haciéndolas parecer “especiales”, “limitadas” o con necesidad de “recibir ayuda”. Dichas dificultades según este grupo, aparecen como consecuencia de su deficiencia física o por falta de oportunidades de acceso a diferentes áreas de la vida y en donde se le brindan a la PcD muy pocas facilidades:

Una persona con alguna limitación. (participante 6)

... diferente. (participante 14)

Una persona con necesidades especiales. (participante 19)

Es una persona que tiene dificultades adicionales al resto de la gente. (participante 30)

Una persona que tiene incapacidad más bien de realizar alguna labor en algún campo específico. (participante 32)

... hay que ayudarlas... yo creo que no se les facilita muchas cosas más bien al contrario. (participante 34)

Claro, yo creo que son personas que valoran más lo que no tienen y lo valoran más en relación con los que sí lo tenemos. Es decir, yo hoy tal vez no valoro igual lo que significa tener vista de lo que una persona con esa discapacidad pueda valorar el tener vista. Yo lo puedo valorar más, ojalá que no, el día que lo pierda. (participante 12)

5.9.2 Discapacidad, entre el coraje y la discriminación

Una idea que salta relucir por parte de ambas poblaciones es el concepto de “merecer” haciendo referencia a oportunidades, derechos y espacios de integración social: “merecen una oportunidad” (participantes 5 y 17), “también merecen el

respeto” (participante 9), “merecen un espacio de respeto en la sociedad” (participante 11), “merecen un espacio en la vida” (participante 23), “yo pienso que todas las personas con discapacidad merecen una oportunidad” (participante 26).

Lo anterior por consecuencia de ser objeto de discriminación, e incluso de ser considerados un estorbo para otras personas, pero revistiendo a la persona en condición de discapacidad con una fuerza particular para sobrepasar este trato poco igualitario. De acuerdo con las personas entrevistadas las PcD, suelen sufrir y sentirse menospreciadas: “se les dificulta muchas veces ser aceptados por los demás” (participante 1), “suelen ser consideradas como un estorbo” (participante 23), “algunas pueden autocompadecerse” (participante 18), “se sienten menospreciadas” (participante 19), “se sienten rechazadas” (participante 27), “suelen ser discriminadas” (participante 31).

Por otro lado, al describir a las personas con discapacidad, un grupo importante de entre las personas entrevistadas, le atribuye a las PcD características o habilidades por encima del promedio o inexplicables, en ciertas áreas, mismas que compensan la deficiencia física asociada a su discapacidad y las barreras propias de la exclusión social.

Tienen capacidades diferentes... suelen tener una sensibilidad diferente de su entorno. (participante 16)

Son súper inteligentes y súper capaces... lo que se proponen siempre lo logran... yo creo que se les facilita como el factor emocional yo no sé de dónde sacan fuerza, tiene una fuerza sobrenatural y tienen otras capacidades que probablemente nosotros ni nos damos cuenta. (participante 21)

... desarrollan una forma muy interesante de ver el mundo y además tienen una capacidad muy grande de reflejar eso y comunicarlo. (participante 24)

... son más amigables. (participante 26)

... aprenden más rápido y son más rápidas en algunas cosas. (participante 34).

5.9.3 Mitos y prejuicios acerca de las PcD

Se exploraron de manera directa posibles prejuicios hacia las personas con discapacidad con la presentación de frases y la emisión de impresiones sobre las mismas, en específico sobre la concepción de las personas con discapacidad como bondadosas y el mito sobre la imposibilidad de desarrollar independencia.

No obstante, lo largo de las entrevistas se presentaron otras ideas y significados susceptibles de ser considerados prejuicios algunos más abiertos y otros más sutiles que no fueron indagados inicialmente sino que surgen del discurso mismo.

a. No son angelitos

Ante la frase **“No hay razón para evitar a las personas con discapacidad ya que la mayoría de estas personas posee un corazón más puro y apartado de la malicia humana”**, presentada a las personas entrevistadas, si bien es cierto alrededor de una tercera parte se identificó con el contenido de la misma, en su gran mayoría las personas oscilaron en rechazar este contenido como cierto hasta la expresión de una verdadera indignación ante la frase, destacando que no tiene asidero de realidad y que resulta irrespetuosa.

Al identificarse con la frase surgen expresiones como:

Yo las veo como personas muy inocentes por eso me duele mucho cuando son maltratadas porque al final uno las va convirtiendo en personas duras y tienen que volverse duros para sobrevivir ...para mí si estas personas tienen un corazón más limpio, más tierno. (participante 19)

Yo siempre he sentido que ellos tienen un alma y un corazón y unos sentimientos más puros. (participante 25)

Se los hemos envenenado [el corazón] los que no les damos la oportunidad, pero normalmente ellos tienen ese espíritu y esa fortaleza de lucha mejor que muchos de nosotros. (participante 32)

Asimismo, algunas personas relativizan esta información atribuyéndola a las personas con discapacidad cognitiva:

... probablemente dependiendo del tipo de discapacidad hay personas que son como niños puros e inocentes. (participante 23)

... dependiendo que como ellos no llegan a crecer mentalmente tanto porque a veces ellos llegan hasta 5 años o 4 años o un poco más, ellos se mantienen como niños en su cuestión de pensamiento, entonces ellos te van a decir la verdad. (participante 25).

Las personas entrevistadas que no reconocen este contenido como parte de su realidad, sino que desecan la imagen de PcD como enteramente buena o “apartada de la malicia humana”, mencionaron por ejemplo:

Igual en los discapacitados hay gente con sentimientos no manejables o acordes al comportamiento social creo que son seres humanos como los demás. (participante 4)

... que todos los discapacitados o la mayoría tengan el corazón noble, no es porque está discapacitado que es bueno, eso ya es sesgado. (participante 15)

Son seres humanos tan imperfectos como nosotros. Eso es un prejuicio de hecho. (participante 16)

... son seres humanos igual que nosotros y pueden errar. (participante 27).

Y se dieron también expresiones de indignación y fuerte rechazo a los prejuicios reflejados en el texto, tales como:

Me acordó cuando decían la palabra mongolito que decían ‘pobrecitos los mongolitos tienen un corazón sano, tienen un corazón puro’, todas las generalizaciones son odiosas es falso, es erróneo decir que todas las personas que tienen alguna discapacidad tienen el alma pura porque si partimos del hecho de que somos personas, las personas somos diversas y podemos encontrar pensamientos y diversidad de sentimientos en cada una, creo que el tratar es también así como que son especiales y que tiene un corazón puro también excluye tanto como decirles mongolitos. (participante 10).

A mí me parece verdaderamente despreciable tener una idea así de las personas discapacitadas... porque no es posible que haya una lectura tan sesgada y tan inmisericorde con un ser humano, eso me parece absurdo, me parece estúpido y me parece una falta de educación enorme. Y esa falta de educación es de un sistema que tampoco ha hecho lo necesario para remediar ese asunto. (participante 29)

En otro extremo, una persona indicó que las personas en condición de discapacidad lejos de mostrar un “corazón puro” podría inclinarse más bien a aprovecharse de su condición para generar lástima a los demás y sacar provecho de esta situación.

Yo siento que a veces hay personas que tienen discapacidad y más bien se aprovechan, yo cuando los veo pidiendo limosna y esas cosas, uno ve que tal vez esa persona podría ganarse la vida en otra cosa y está acostumbrada a hacer sólo eso. (participante 34)

b. Ni enfermedad ni falta de independencia

Se presentó a las y los participantes la frase **“la discapacidad es una enfermedad y por ende implica falta de independencia de la persona que la padece”**, la regularidad encontrada fue una oposición contundente hacia estas ideas, en expresiones como:

Eso es ignorancia. (participante 19)

... jamás, me da cólera escuchar eso, ni siquiera podría escuchar eso que alguien lo diga en serio me molestaría montones porque me parece súper injusto. (participante 21)

Yo considero que eso no es cierto no es una enfermedad es una condición diferente nada más pero no es enfermedad, eso me genera un poquito de cólera, esa frase, hablar así. (participante 22)

... me parece que no es correcta y que no debería de ser la visión que se tome de ese tema. (participante 30)

No es una enfermedad ni tampoco es una falta Independencia hay mucha gente que es más independiente qué otra, independientemente de la discapacidad. (participante 33)

En casos muy concretos las personas participantes mostraron algún nivel de identificación con la frase.

Al ser una expresión presentada abiertamente, fue reconocida por las jefaturas entrevistadas como inapropiada. Si bien no se descarta que pudiera estar mediada en algunos casos por una respuesta compatible con deseabilidad social, sí hay un reconocimiento de ideas que reflejan prejuicios hacia la población con discapacidad.

Por otro lado, las categorías siguientes emergen del discurso de las personas participantes y no se contemplaron previamente como ejes a indagar directamente en la Guía de Entrevista.

c. Normal entre comillas

Al lo largo de su discurso gran parte de las y los entrevistados mencionan como criterio definitorio de la discapacidad identificada como otredad, el término “normal” acompañado de la expresión “normal entre comillas” o “aunque yo se que no es correcto decir normal...”. Esto en un intento de expresión de un discurso no exclusionista en el que se juzga y se valora desde una óptica de normalidad entrecomillada que opina y sustituye la voz de las personas en condición de discapacidad.

...ser humildes porque sino cuando no seamos normales y abro comillas vamos a tener que pedir ayuda. (participante 12)

... se le dificulta cómo romper esa otra parte del estereotipo de los que nos llamamos normales. (participante 9)

En cualquier momento la vida le puede cambiar a uno, de un estado entre comillas normal a otro más difícil. (participante 17).

Algunas veces la palabra normal se utiliza antecedita por una disculpa, bajo conocimiento de que no es políticamente correcto, pero de igual manera se emplea, enfatizando en manifestar una idea inclusionista pero desde la óptica de aceptar a ese otro no-normal.

... cuando es una persona normal, voy a usar esa palabra aunque yo sé que no se debe hacer. (participante 14)

a veces uno usa la palabra normal pero no es correcto, digamos que está en condiciones adecuadas por llamarlo de alguna manera. (participante 26)

Ese famoso cliché de que en [área académica] todos son raros y locos, eso favorece que usted no se asuste y más bien vea todo como normal. (participante 3)

Yo creo que la persona que llega a un cierto puesto que tiene las cualidades puede hacerlo, puede hacer lo de una persona normal. (participante 8)

Yo le dije... hablale como una persona normal que él no sienta o no perciba que le estamos dando un trato diferente porque él es diferente. (participante 12)

buscan victimizar a la persona con discapacidad en lugar de potenciarla como cualquier otra persona normal. (participante 16)

tiene que tomar en cuenta tanto los factores de la persona como conocer a la persona y ver las habilidades que tiene que hacer igual que con una persona normal. (participante 30)

Sí hay una parte importante que puede ser por un tema de cultura o no sé, pero en donde suele notificarse como una persona... es que no me gusta dar el término normal. (participante 31)

Algunas veces el término normal se expresó de forma inadvertida y no necesariamente ligado a ideas y significados asociados a la inclusión:

... fue por el mismo hecho de verlo a él normal por decirlo así y de un pronto a otro verlo en silla de ruedas. (participante 2)

... sobre todo si eran normales y luego tuvieron un accidente de tránsito o algo y quedaron así. (participante 4)

... probablemente una persona normal que tenga todas las capacidades iba a lograr mucho más que ellos eso es obvio. (participante 6)

... tiene una dificultad para ejecutar cierta o seguir con su vida normal. (participante 7)

Esta categorización mental de la normalidad invoca por consecuencia a la anormalidad, desde lo no dicho, lo no mencionado pero acotado en un silencio, en una palabra tachada que se ubica en el otro extremo del continuo y en la complementariedad de la dicotomía normal-anormal. Podría constituir por tanto una forma de prejuicio sutil desde el cual se admite a la persona con discapacidad e incluso se promueve su participación, pero bajo un discurso que refleja asimetría y

distancia entre ese yo-normal con respecto a un otro no-normal y donde ese otro es la persona en condición de discapacidad.

5.9.4 PcD en una fotografía

En este sentido, relacionando lo hallado en este apartado en conjunto con la definición de discapacidad construida por los y las participantes, las personas en condición de discapacidad se podrían describir como:

- Con una personalidad que implica coraje.
- Con limitaciones principalmente en su movilidad y propias de su discapacidad
- Definidas desde un continuo de cercanía o lejanía entre “nosotros” y “los otros”
- Merecedoras de oportunidades.
- Objeto de discriminación.
- Con sentimiento de rechazo y sufrimiento producto de esta discriminación.
- Con algunas habilidades excepcionales que los conducen a vivir pese a los obstáculos del entorno.

5.10 Representaciones sociales acerca de las PcD en el trabajo

Ahora se reconstruye a partir del discurso de las jefaturas administrativas y direcciones entrevistadas, las representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad circunscritas en el ámbito de trabajo, las cuales están marcadas por experiencias con este colectivo a lo largo de su historia laboral, sus vínculos anteriores, personajes o personas trabajadoras con discapacidad quienes laboran en la Institución y han sido visibles al resto de la población, así como por mitos y prejuicios formados alrededor de las personas con discapacidad en su rol de personas trabajadoras.

5.10.1 Experiencias positivas y negativas con PcD

Se opta primeramente por describir en qué proporciones ha tenido la población entrevistada la experiencia de establecer relaciones sociales con personas con discapacidad, con algunas representaciones gráficas que a continuación se presentan.



Como apunta el gráfico 9, una gran mayoría de personas tuvo la oportunidad de establecer relaciones sociales con personas con discapacidad, entre ellos familiares, hijos o hijas de amistades, estudiantes universitarios, estudiantes niños y niñas, amigos y amigas, por ejemplo. No en todos los casos esta relación ha estado mediada por la cercanía suficiente para establecer vínculos afectivos, pero sí para ser considerada cotidiana por algún lapso de tiempo en sus vidas.

Diez de las personas entrevistadas han tenido oportunidad de desempeñarse como jefatura de una persona con discapacidad (gráfico 10). Estas experiencias han sido interpretadas como positivas o negativas por las jefaturas participantes, derivando buena parte del contenido de sus representaciones acerca de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, de estos episodios vitales.

... fue como darme cuenta de lo que sabía desde niño porque ya uno aprende que ya esas personas tienen esa situación y ya a uno le queda como ese cassette en la cabeza ...he tratado con el paso de la vida de ser más empático. (participante 3)

Me marcó en ver lo duro que les toca a ellos en ese aspecto de ver que la sociedad puede ser muy cruel para ellos y ver que estoy 100% segura de que tienen unas capacidades increíbles pero que cuesta mucho que les den la oportunidad de desarrollar estas capacidades. (participante 21)

Yo le digo bueno Alonso pero es que usted es productivo dónde está, sepa eso y salga adelante. (participante 26)

... ese acompañamiento real implica no desconectarse de las personas y dejárselo a las jefaturas... Y ahora me pasó en medio de esta pandemia yo pregunté '¿qué puedo hacer, cómo se le da seguimiento, qué se hace?' y no hubo respuesta, me dijeron 'llámela', y eso no debe ser...es una persona que viene de afuera que estás tratando de dar una oportunidad y resulta que esa persona de una u otra manera para decirlo así no debería uno sentir que es una carga y saber que le están dando apoyo a uno para que ella tenga una

inclusión efectiva y el seguimiento. (participante 18)

Las personas con experiencias que valoran como negativas tuvieron resistencia al considerar la incorporación de otra persona con discapacidad en su unidad de trabajo: “a mí ahora me daría mucho miedo poder decirle a una persona con discapacidad véngase a [unidad de trabajo] a trabajar” (participante 18)

5.10.2 Personajes: José Luis, Juan Manuel y Ericka

No fue un objetivo durante las entrevistas, indagar acerca de personas trabajadoras en condición de discapacidad conocidas en la Universidad. Las personas entrevistadas hicieron reiteradas referencias a éstas, a manera de personajes modelo de quienes destacan características deseables o que conducen a la reflexión. La cultura, propia de la transmisión y construcción continua de significados tiene como un importante componente a sus personajes.

Los nombres de estas personas trabajadoras no fueron sustituidos por nombres ficticios, como reconocimiento de su labor, pues las historias contadas alrededor de ellos se convierten en relatos y leyendas difundidos desde la informalidad desde el contacto cotidiano a manera de tomar posiciones, introducir a otros miembros de la comunidad las normas y valores, y resaltar aprendizajes.

Se evocó en particular a tres personas, las cuales están presentes como representación de este colectivo de forma general. Algunas veces se mencionan en conjunto con personas en condición de discapacidad que trabajan o han trabajado en las unidades de trabajo de las jefaturas entrevistadas. En otras ocasiones, estas personas, o bien personajes (a nivel de relatos), son el único referente presente en la mente de la persona participante: “Son como los únicos que yo asocio en la U, qué raro, qué poquito, siendo la U tan grande” (participante 21).

a. José Luis de Rectoría

José Luis es descrito como una persona con una clara orientación de servicio al usuario, atento, alegre, amable, dispuesto a la solución de problemas, formal, dedicado y quien está siempre muy presentable en términos de su vestuario. Según las referencias aportadas, este funcionario labora en la Rectoría.

En la Rectoría por ejemplo una vez me atendieron lindísimo y después le pregunté a un compañero que trabaja ahí y me dijo que era una persona con discapacidad. Si yo tuviera la posibilidad de me lo traigo para [unidad de trabajo] porque es súper bueno... Si fuera una empresa estoy seguro que hubiera fidelidad con la empresa y volveríamos a llamar. (participante 12)

b. Juan Manuel de OBS

Juan Manuel, Juancito o Juan Ma. es referido por quienes lo mencionan como un profesional de alto nivel, carismático, que brinda servicio visitando muchas unidades. Independiente en su vida personal y sobresaliente en su labor profesional, misma que realiza en la Oficina de Bienestar y Salud (OBS).

Juan Manuel, el que trabaja en la Oficina de Bienestar y Salud, él fue profesor de natación. La experiencia fue bonita. Por dicha la silla de ruedas siempre pasaba en todos los lugares donde él necesitaba ir. Juan Manuel siempre ha sido súper independiente. Yo cuando veía ya estaba montado en la silla en el parqueo o en la administración... Siempre ha sido un profesional excelente. (participante 13)

c. Ericka de Suministros

Esta funcionaria, quien labora en la Oficina de Suministros, es mencionada por distintas personas como ejemplo de resiliencia y de superación así como de apoyo social y ajustes requeridos en su unidad de trabajo para la inclusión laboral. Ericka, según se relata, adquirió una condición de discapacidad posterior a su incorporación a laborar en la Institución, por lo que se destaca que ella luego de este evento, logra mantenerse como una funcionaria productiva dentro de su misma unidad de trabajo.

Ella fue sumamente una mujer fuerte, valerosa, que se enfrentó a la situación y que los compañeros le ayudaron y en su unidad e hicieron rampas. En ese momento Suministros no tenía rampas para que ella se fuera movilizandoo. Es un asunto de cultura y educación dentro del ámbito laboral, la acogieron súper bien y ella logró incorporarse y continuó siendo una persona productiva. Los compañeros muy solidarios estuvieron cercanos a ella. Eso asumo que le ayudó un montón a ella a salir adelante. (participante 9)

5.10.3 Mitos y prejuicios sobre la inclusión laboral y sobre las PcD en su trabajo

Se enlistan en esta subcategoría una serie de construcciones semánticas de la población entrevistada que se relacionan con la presencia específica de mitos y prejuicios acerca de la inclusión laboral y a las PcD en su calidad de personas trabajadoras, complementarios a los mitos asociados a la discapacidad en general que se presentaron en el apartado 5.9.3 que sin duda representan barreras mentales a nivel individual y elementos del imaginario social de este colectivo o de la misma cultura en la Institución.

a. La inclusión es deseable pero requiere mucho trabajo

Difícilmente las jefaturas entrevistadas realizan comentarios abiertamente discriminatorios en primera persona, atribuidos a su propia responsabilidad. La inclusión laboral se señala como una realidad deseable a nivel de la Institución y de sus unidades de trabajo, mas sin embargo a menudo se valora como un trabajo arduo, que requiere más implicación, haciendo uso del lenguaje en tercera persona o de situaciones hipotéticas.

Se expresa la creencia de que es más difícil o implica un trabajo extra, un esfuerzo adicional por parte de estas mismas jefaturas al considerar trabajar al lado de una persona con discapacidad, señalando palabras como: ayuda extra, trato, cuidado, conciencia.

Algunas personas entrevistadas llaman a tener este aspecto en consideración para sí mismas o para el grupo de trabajo.

... requiere un esfuerzo extra de parte de mí como persona para poder yo trabajar... Las personas que están alrededor tienen que esforzarse más para lograr que él se sienta a gusto. (participante 1)

Muchas veces a la manera que usted se refiere al resto del personal este personal lo interpreta diferente entonces usted tiene también que buscar una manera muy cuidadosa. (participante 2)

No es fácil trabajar con una persona con alguna discapacidad, se pone un poquito más cuesta arriba todo, porque hay que buscar la forma de explicarle bien, que la persona haya entendido, que la persona esté contenta, que la persona reciba un trato respetuoso, que todos sus derechos se le estén dando... hay que tener conciencia de que también implica eso, un gran reto para la Institución y para la unidad que tenga a esa persona. (participante 22)

No obstante, del equipo de trabajo, la persona podría de todas formas incorporar a la persona en condición de discapacidad, pero teniendo en cuenta esta implicación y este costo, considerándose a veces una medida exacerbada de la Institución, realizar muchos ajustes para que se pueda dar la inclusión.

Si llega una persona y yo tengo que nombrar a alguien y se presenta una persona que no tiene ningún tipo de discapacidad y una que si tiene discapacidad difícilmente como gerente de la empresa yo voy a escoger a la persona con discapacidad porque la persona me va a dar más trabajo yo voy a tener que trabajar más para poder obtener los resultados de esa persona.
(participante 23)

Me parece que hemos querido llevar tan allá ese apoyo a las personas con discapacidad, que a veces perdemos la perspectiva de lo que es realizable.
(participante 4)

b. Discapacidad física sí, y las otras no sé si se puede

Al hablar de inclusión laboral, las jefaturas lo asocian de inmediato con incorporación de personas con discapacidad física, en especial personas usuarias de sillas de ruedas. Ello es coincidente con el concepto de discapacidad en el que el término movilidad fue mencionado con una alta frecuencia. Al carecer de mayor conocimiento del tema, salta la duda de ¿cómo se da la inclusión con una persona con un tipo de discapacidad distinto? Y sobreviene entonces la necesidad de conocer muy a fondo todos los aspectos de la discapacidad de un posible oferente y no solo en función de los ajustes requeridos sino en una forma de asegurarse que su desempeño podría ser exitoso.

... de nuevo me lanzaste a pensar en lo motor. En lo motor no veo problema en esta área, salvo que venga una a persona sin manos y sin pies y que no vea y que no hable, ahí sí diría '¿Dios qué hago?'. (participante 15)

Yo tengo que sacar a concurso un puesto que va a quedar libre que es en [área profesional] y me puede salir una persona licenciada en [área] que tenga problemas de movilidad digamos yo no tendría problema en incorporarla o en contratarla pero si es una persona con problemas visuales sería difícil contratarla para ese trabajo, porque tiene que leer muchos documentos y muchos informes. (participante17)

Las personas sordas en segundo lugar son visualizadas por el grupo como susceptibles de ser incorporadas en los equipos de trabajo. Las personas ciegas, personas con discapacidad cognitiva son consideradas, pero con mayores reservas en términos de accesibilidad y funciones.

En este respecto, aunque las personas entrevistadas no realizan una asociación directa, en varias ocasiones el Modelo de Empleabilidad fue confundido con PROIN posicionándolo en su lugar con su iniciativa de pasantías. Algunas jefaturas además se han capacitado en LESCO, o manifiestan interés de hacerlo.

Creo que yo podría tener una persona con Síndrome de Down ayudándome a controlar el laboratorio de cómputo, pero no una persona no vidente porque ahí sí necesitaría que vigile quién entra, quién sale que no se roben nada. (participante 8)

Las discapacidades psicosociales no son consideradas o bien son valoradas como contraproducentes y existe un permiso de expresarlo más directamente en función de proteger al grupo o al quehacer de la unidad de trabajo.

Viendo los perfiles de [unidad de trabajo] definitivamente no se podría traer una persona que tenga discapacidad a nivel de episodios emocionales o de interactuar con los demás, o que sea una persona que no conoce los límites entre el trabajo y lo personal. (participante 5)

c. Trabajos manuales y asistenciales

Al consultar de forma directa, las personas entrevistadas aseguran no tener preferencias por un puesto u otro destacando como elemento primordial el ajuste de la persona al puesto de trabajo.

Si la persona cumple con todas las habilidades que necesito para el puesto obviamente tiene que ver un nivel de tolerancia y la persona cumple bien a mí qué me importa que venga con un ojo menos o que venga con una mano menos, eso no debería tener ningún problema, el punto es que cumpla con ese perfil. (participante 5)

Sin embargo, en la descripción de opciones concretas, se remiten con mayor frecuencia a puestos que requieran trabajos manuales y físicos, más operativos o bien de índole asistencial.

Habría que ver qué tipo de labor se puede adecuar. Yo pensaría en el ámbito secretarial, en el ámbito tal vez del archivo. (participante 17)

Podría ser como alguien que pudiera hacer diferentes acciones en diferentes unidades. Lo único es que no hay ningún puesto que haga eso. Los puestos en la U son sumamente específicos si es técnico es técnico, digamos había que hacer como un puesto administrativo o técnico pero que pudiera hacer diferentes labores en diferentes situaciones porque digamos hay como mucho trabajo, por decirte algo para limpiar los CDs. (participante 25)

Yo sé que ellos muchas veces son cosas muy manuales o muy estructuradas. A ellos casi nunca se les puede hacer muchos cambios porque se les complica mucho y si se diera la oportunidad y ellos pueden trabajar en algo

específico y todo lo demás yo pienso que no habría ningún problema.
(participante 24)

Es decir, aunque no se mencione que esta es la única opción de trabajo para las personas en condición de discapacidad si es la imagen que con mayor facilidad se evoca al hipotetizar sobre puestos y actividades que podría desempeñar. En las unidades en las que existen docentes con discapacidad fue frecuente que ambos escenarios no se mezclaran pues su desempeño está dado por hecho y es percibido de manera mucho más natural, en otras palabras las representaciones sociales expresadas acerca de las personas en condición de discapacidad, a menudo no encajaron con el concepto que se tiene de la labor del personal docente con discapacidad sobre quienes se tienen unas representaciones más equiparadas con la población sin discapacidad.

d. Me alegra que trabajen, pero no en mi equipo

Esta idea no es compartida por todas las jefaturas entrevistadas pero se detectó como un aspecto presente en este grupo.

Al preguntarles acerca de su reacción al ver a una persona con discapacidad trabajando, las expresiones fueron mayormente de alegría y admiración: “me motiva, me alegra” (participante 30), “me alegro muchísimo de ver que alguien le dio la oportunidad” (participante 21), “... la admiro” (participante 17).

Sin embargo, al consultar sobre su disposición e ideas concretas con respecto a incorporar a una persona con discapacidad en su equipo de trabajo, el contenido de las respuestas se diversificó mucho más, identificando algunos prerrequisitos o precauciones.

... primero tendría que capacitarme. (participante 1)

lo que queremos evitar son problemas a futuro. (participante 2)

...tuve que invertir muchísimo más horas para tratar de detallar el trabajo que se tenía que hacer. (participante 6)

La principal preocupación es si el entorno a tal cual está, la persona puede realmente explotar todas sus habilidades. (participante 16)

A mí me genera estrés se lo dije ahora un poquito yo creo que yo difícilmente... yo no me atrevería a abrir un espacio a una persona con discapacidad. (participante 18)

Para tener a una persona con discapacidad yo tendría que estar seguro de que las funciones corresponden. (participante 20)

...dependiendo del puesto que sea tendría que ver qué discapacidad tiene la persona y que tantas herramientas le podemos dar nosotras para ayudarle. (participante 21)

Encuentro un poco difícil como decir 'ok voy a meter alguien con discapacidad' por qué es universo grandísimo... no lo veo tan fácil así como buscar de ese universo a alguien para ver qué es lo ponemos a hacer. (participante 31)

e. Proteger a las PcD

Otros significados atribuidos a la inclusión laboral tienen que ver con la necesidad de proteger a las personas en condición de discapacidad pero no precisamente en introducir factores psicosociales positivos para el cumplimiento de sus derechos y para la eliminación de diversas formas de discriminación, sino que para el grupo entrevistado esta protección deriva en tener menores expectativas en cuanto a productividad, no contratarla en puestos considerados peligrosos, o bien no contratarla para protegerla del estrés que caracteriza al actividad laboral en una unidad de trabajo.

... tiene que haber un nivel de tolerancia porque no le podemos poner la barra a la misma altura. (participante 5)

Nuestra unidad por lo menos, no sería la ideal para una persona que tenga discapacidad porque es un volumen de trabajo terrible, un estrés terrible. (participante 22)

Pensaría que la dinámica de [unidad de trabajo] podría ser que sea como una barrera porque aquí el diario vivir es como muy ajetreado. (participante 17)

Si tiene que trabajar con algunos reactivos o con algún equipo hay que tener cuidado de no poner en riesgo a esas personas. (participante 31)

f. No soy yo, es el grupo, la institución, el entorno externo, las PcD

A manera de externalizar la opción de no tomar decisiones a favor de la inclusión laboral, resuenan en situar en el entorno de la persona entrevistada, barreras inamovibles que hacen no viable una experiencia de inclusión. Entre estos actores limitantes se destacan el grupo de trabajo, la unidad de trabajo, la Institución, el entorno externo, o la misma PcD.

Hay poca oferta laboral para insertar a personas en las unidades académicas... si hay mucho interés de mucha gente... en el registro de elegibles, por decirlo de alguna manera, no hay una oferta robusta. (participante 12)

Como te he tratado de decir yo no tengo mayor perjuicio de que una persona con discapacidad puede hacer el trabajo que puede hacer que le gusta hacer... sí hay que poderle ofrecer las condiciones de accesibilidad idóneas y que además esas condiciones de accesibilidad le faciliten la vinculación con el grupo. (participante 18)

... la aceptación que podría tener con [superior jerárquico] es una persona muy exigente. (participante 8)

En específico, la PcD como barrera es una idea que se recupera como representación de que el “problema” para la inclusión podría estar situado en la persona con discapacidad debido a que por sus experiencias vitales de discriminación, esta persona podría estar predispuesta a sentirse violentada, a la defensiva o tener una personalidad caracterizada por el mal humor.

A veces es más la barrera que ponen los compañeros hacia las mismas personas sin embargo yo he visto casos donde las mismas barreras las ponen los discapacitados algunos casos que yo he conocido dónde están como a la defensiva. (participante 4)

5.10.4 La PcD como persona trabajadora

Luego de recorrer el concepto de discapacidad, la imagen de este colectivo en general, el concepto de inclusión laboral es justo completar esta figura con las representaciones sociales propias de la persona en condición de discapacidad como persona trabajadora.

Las personas en condición de discapacidad son representadas en el ámbito laboral como:

- Personas con una deficiencia física probablemente usuaria de silla de ruedas que requiere de acceso al espacio físico.
- Capaz de desarrollar puestos más asistenciales, con labores manuales y de baja complejidad.
- Incapaz de tolerar el estrés.
- Que puede alterar la dinámica del grupo de trabajo en términos de estar a la defensiva o al generar una sensación de desigualdad por las consideraciones especiales en sus funciones.
- Su discapacidad les impide realizar una serie de actividades, por lo que es necesario averiguar muy bien cuáles son.

- Personas conocidas o personajes de la Institución.
- Personal que se desempeña en cargos administrativos.

Otro grupo menor de personas entrevistadas, representa a las personas con características más cercanas a las resaltadas en los personajes destacados con anterioridad, entre personas que laboran en la Universidad de Costa Rica:

- Cualquier puesto de la universidad podría ser ocupado por una persona con discapacidad según sus cualificaciones.
- Como cualquier otra, puede ser amigable o reservada.
- Puede presentar cualquier tipo de discapacidad.
- No es necesario tomar previsiones extra, pues si la persona es elegida con un proceso objetivo tiene lo requerido para desempeñarse.

5.11 Red de representaciones sociales

A manera de síntesis, la figura 3 se elabora en como ejercicio de representar a modo de síntesis los principales hallazgos asociados a las categorías analizadas y las relaciones entre estos, es decir, el contenido de las representaciones sociales, el cual es complementario al campo representacional mostrado en la figura 2. Se describen los nodos centrales y niveles periféricos (secundario y terciario).

- *Nivel primario*: son los nodos principales que conforman el núcleo central, cuyo tamaño dimensiona el peso asignado según el contenido expresado por las personas participantes. Este nivel fue representado con la forma de círculo en color azul.
- *Nivel secundario*: son las categorías de contenido derivadas del nivel primario. Se utilizó la forma rectangular de color verde.
- *Nivel terciario*: contenido derivado del nivel secundario. Se empleó la forma de rectángulo en color celeste.

- *Factores moduladores*: Aparecen también en el diagrama dos óvalos de color amarillo y que corresponden a un contenido no acabado, es decir se colocan como moduladores, y como tales son categorías que variaron en contenido en las distintas personas participantes, pero que guardan estrecha relación con los nodos centrales definidos.

La información plasmada en el análisis se concentró en la inclusión laboral en la UCR como nodo central de mayor peso. Otros nodos de primer nivel que aparecen son la discapacidad, la propia jefatura administrativa o dirección desde el ejercicio de su rol de liderazgo y los mitos y prejuicios acerca de las personas en condición de discapacidad.

Estos tres elementos guardan relación principalmente en el proceso de retroalimentación de los nodos menores hacia el nodo principal que es la inclusión laboral, conformando así el núcleo central. Cada uno de ellos se desgrana desde el nivel primario, hacia nodos periféricos de nivel secundario y terciario.

a. Inclusión Laboral: concentra los contenidos de modelo de empleabilidad poco conocido, políticas y acciones existentes, pero de alcance reducido, características del proceso de contratación, servicio acompañamiento favorable pero que requiere ampliar su alcance, personajes Institucionales, equipo de trabajo, contradicciones entre el discurso y la práctica inclusiva, instancias segmentadas, proceso regular, infraestructura y políticas

En un nivel terciario se mencionan los contenidos de advertencias o precauciones, trabajo extra, beneficio institucional y puestos asistenciales y la determinación de habilidades y limitaciones, categorías asociadas al proceso de contratación.

b. Discapacidad: el segundo con más peso de los nodos principales es la discapacidad, que aparece asociada a las categorías de limitación, coraje, movilidad, personas significativas, tipos de discapacidad e ideas fundantes.

El coraje se asocia en nivel terciario en una relación recíproca con la discriminación, considerándose una condición inherente a la discapacidad que la produce, a manera de resistencia admirable. Ésta también se relaciona con limitación.

Por su parte la movilidad se relaciona con discapacidad física y con acceso. Las ideas fundantes con trauma, monstruo, aula diferenciada y seres queridos. En los tipos de discapacidad, además de la discapacidad física preponderante, se visualiza a las personas sordas y ciegas y a aquellas con discapacidad cognitiva.

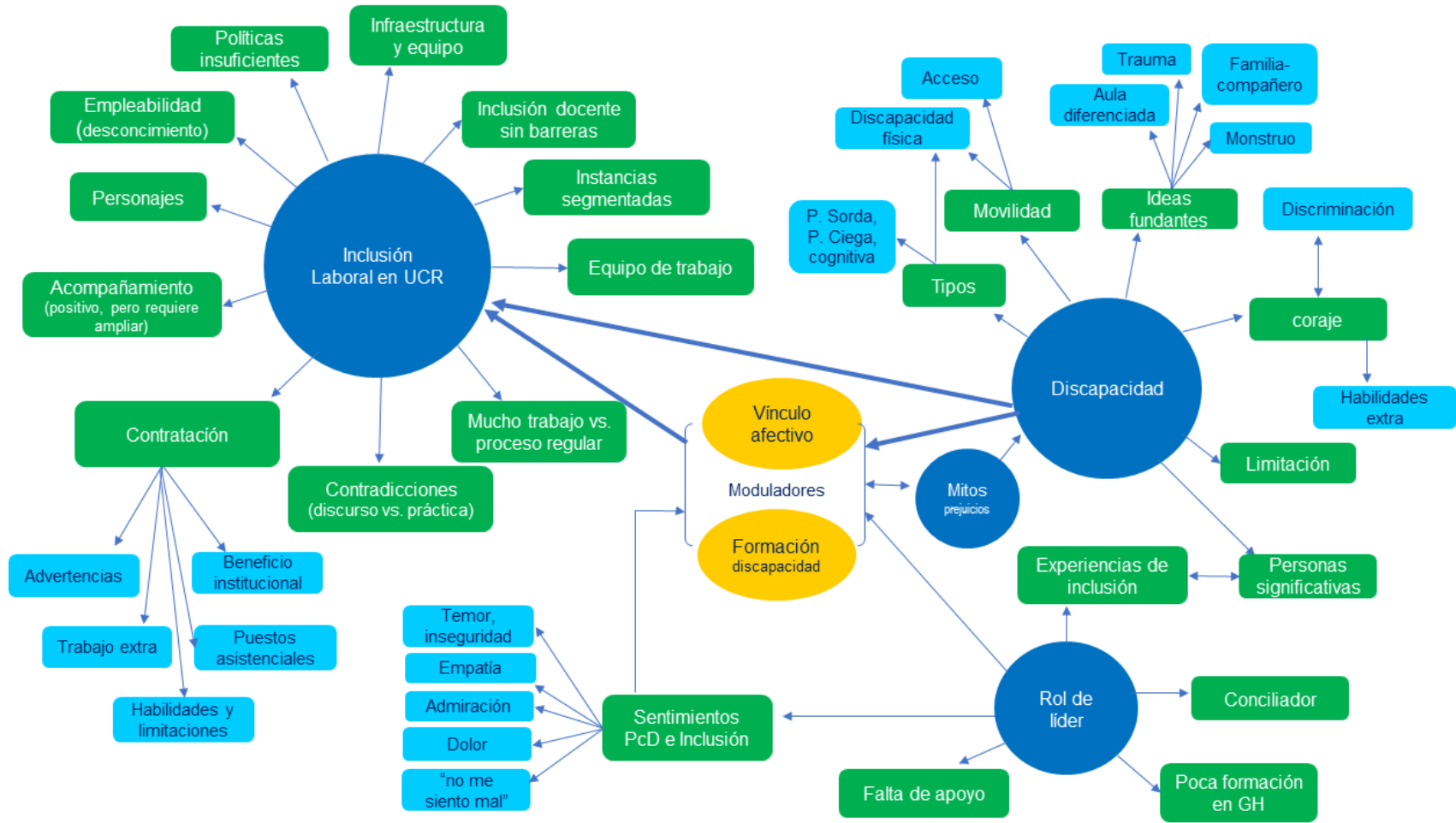
c. Rol de líder: este se define desde contenidos relativos al estilo conciliador, poca formación en gestión de personas, falta de apoyo institucional, experiencias de trabajo con personas con discapacidad positivas y negativas, así como sentimientos asociados a las personas con discapacidad y con respecto a la inclusión laboral.

Las experiencias de inclusión se relacionan directamente con las personas significativas asociadas al núcleo primario de discapacidad. Los sentimientos colocan en un nivel terciario al temor e inseguridad como principal sentimiento relativo a la inclusión, seguido de la empatía, la admiración, el dolor y la sensación de “no sentirse mal”, también interpretada desde el sentimiento de tranquilidad.

d. Mitos y prejuicios: estos aparecen como categoría de nivel primario asociada con el resto de las categorías se su mismo nivel mediante los factores moduladores, dada su posibilidad de transformación y direccionada hacia el nodo primario de discapacidad. Debido a su asociación directa con los factores moduladores, los mitos y prejuicios, sobre las personas con discapacidad, sobre el rol laboral de este colectivo y sobre la inclusión laboral como proceso, afecta a los distintos nodos del nivel primario expresados en el diagrama, y al ser susceptibles de transformación posibilitan un intercambio dinámico de contenidos.

e. Factores moduladores: se coloca en este nivel, la formación en discapacidad y el vínculo afectivo con personas en esta condición, aspectos que en conjunto triangulan e intermedian la relación de los nodos principales.

Figura 4. Red de RS acerca de las PcD



Fuente: elaboración propia

VI. Discusión

En este apartado se retoman los presupuestos teóricos traídos a colación en cuanto a antecedentes existentes sobre el tema en análisis, así como en el marco conceptual. Los insumos recopilados como hallazgos del presente estudio son en algunos casos consistentes con el conocimiento ya existente del tema. En otros casos, los resultados aportan en ampliar dicho conocimiento o en mostrar matices propios de la población consultada, haciéndolos específicos de este contexto.

Representaciones Sociales asociadas en el apartado de Antecedentes con el concepto de discapacidad como concepto se relacionan con enfermedad (Ortiz, 2017), funcionamiento (Vidarte y Kelly, 2017) y representaciones propias del modelo biomédico (Díaz y Prieto, 2013; Guillén y Marín, 2010), haciendo uso de lenguaje excluyente (Rodríguez, Núñez, Bulla y Lozano, 2016). En cambio, en el grupo de jefaturas administrativas y direcciones entrevistadas, la noción de enfermedad parece estar presente en muy pocas ocasiones y posiblemente al estar orientado hacia un contexto laboral, saltan a relucir aspectos como habilidad-limitación, ajustes necesarios, infraestructura, discriminación inherente a la condición de discapacidad, entre otros. Además, en la asociación realizada por las personas entrevistadas, la discapacidad se representa de manera paradójica, oscilando entre un beneficio que enriquece la Institución y la consideración de la ausencia de discapacidad como una bendición.

Por su parte, la Fundación ONCE (2008) reveló una serie de percepciones externadas por personal de Recursos Humanos en distintas organizaciones españolas, apuntando hacia una visión segmentada de la discapacidad, aspecto que enlaza con el presente estudio en términos de la obtención de distintas representaciones según tipo de discapacidad y por ende apertura para la incorporación de PcD en su unidad de trabajo. Se valora a la discapacidad física con características más favorables y las personas sordas, mientras que se

encuentra mayor desconocimiento y más estereotipos con respecto a la persona ciega y la persona con discapacidad cognitiva. Sin embargo, el rechazo más abierto, así como temores e inseguridades, se manifestó respecto de la incorporación de personas con discapacidad psicosocial.

Las personas entrevistadas realizan distinciones entre las actividades a desarrollar por parte de personas con distintas discapacidades enfatizando en aquellas que les generen estrés, similar a lo reportado por Rodríguez, Ballesteros y Ortiz (2011). De manera espontánea se asoció la labor de las personas con discapacidad más frecuentemente con labores asistenciales y operativas. La labor de personal docente en condición de discapacidad, no se asoció de forma automática con las representaciones sociales externadas hacia las personas trabajadoras con discapacidad (con limitación para realizar ciertas actividades) sino que su discapacidad “se notó poco” en términos laborales desde la perspectiva de las personas entrevistadas.

En el trabajo antes mencionado de la Fundación ONCE, se menciona también la creencia de las personas con discapacidad no pueden desempeñar cualquier tipo de tarea, aspecto que se refuerza en una parte mayoritaria de la población entrevistada, la cual en un primer momento no realiza distinción y se centra en la idoneidad determinada entre el perfil del puesto y el de la persona oferente, pero al indagar con mayor profundidad, muestra dicha diferenciación, destacando como trabajo más idóneos para las PcD los puestos de menor complejidad, así como aquellos que requieren menor desplazamiento, y los que acarreen menores niveles de estrés. Otra parte minoritaria de las personas entrevistadas visualiza a una persona con discapacidad en cualquier puesto de la organización incluyendo el lugar de las autoridades o altos mandos.

En términos de la detección de mitos y prejuicios acerca de las personas en condición de discapacidad, como barreras a nivel institucional (Ficher, 2016), fueron predominantes aquellos de carácter sutil con expresiones en tono favorable a nivel

de discurso muchas veces con contradicciones entre el discurso y la práctica, pero con una connotación negativa subyacente que no se menciona de manera explícita (Gurdián-Fernández, Vargas Dengo, Delgado-Álvarez y Sánchez Prada, 2020). En el presente trabajo, se manifiestan RS como:

- Me alegra mucho que las personas con discapacidad tengan trabajo PERO tengo muchas dudas de que este sea el lugar ideal.
- Para protegerlos, no los contraría porque acá el trabajo es de mucho estrés.
- Las personas con discapacidad son de mucho coraje y cuidan su trabajo PERO hay que estudiar muy bien si sus habilidades se ajustan a algún puesto en esta unidad de trabajo.
- La inclusión laboral es muy positiva y empata con la naturaleza de la Institución PERO no tengo la capacitación ni tenemos la infraestructura necesaria.
- Tengo la disposición de incorporar a una PcD en esta unidad PERO me da miedo ofenderla o no comprender sus necesidades.

Es justo reconocer que algunas de las personas entrevistadas presentan un discurso auténtico y coherente a nivel de sus acciones en torno a su posición acerca de un sentido e intención favorables hacia el trabajo con personas en condición de discapacidad y hacia la discapacidad como tal, con ideas relativas al trabajo como derecho humano, a la responsabilidad de la Institución en brindar las oportunidades y a los ajustes para su incorporación, mostrando iniciativa para realizar acciones inclusivas en sus unidades de trabajo y en la conciencia de su propio rol como jefatura en la toma de decisiones encaminadas a promover una cultura consistente con el Modelo Social de la Discapacidad.

En este sentido, siendo que las RS se desarrollan en un grupo social que las pone en práctica y reestructura dicha realidad de manera continua (Abric, 2001), el conocimiento de un grupo que puede funcionar como modelo e impactar de manera paulatina en las representaciones sociales de grupos de trabajo y en niveles de

mando como pares, brinda una perspectiva alentadora a nivel de la construcción de una Universidad mucho más coherente en su vida organizacional según sus principios rectores.

Es importante señalar que el empleo de lenguaje excluyente fue un resultado generalizado y con apenas un par de excepciones entre las personas entrevistadas, en contraste con el uso sugerido del lenguaje en discapacidad por el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva, CENAREC (2017), con variabilidad en la cantidad de expresiones inadecuadas entre los participantes. Al respecto se enfatiza en el poder del lenguaje para reproducir contenido representacional. Sin embargo, se reconoce que cuando este se da por desconocimiento, podría ser de las primeras formas corregibles mediante procesos de capacitación; distinto ocurre cuando la distancia con respecto a la discapacidad se sitúa en el marco de los valores y creencias arraigadas en la persona. Así, el lenguaje excluyente o inclusivo expresado no pareció guardar una relación estrecha con una actitud de apertura o rechazo hacia las personas con discapacidad, como si lo fue el vínculo afectivo con personas en condición de discapacidad en primer lugar y la formación sobre el tema en segundo lugar.

Al respecto Rodríguez, Núñez, Bulla y Lozano (2016) señalan que los aspectos de formación y experiencias se asocian con representaciones sociales favorables sobre este colectivo, lo cual concuerda con los hallazgos del presente estudio. No obstante, si bien las experiencias como factor resultaron favorables en algunas ocasiones, fue en los casos en los que la persona entrevistada se permitió en dicha experiencia una cercanía con esa persona desarrollando aprecio y afecto en el ámbito laboral o con referencia a sus experiencias de vida hacia alguna persona en condición de discapacidad, cuando afloraron esas representaciones sociales favorables y no idealizadas colocándola como “un ser humano igual a mi” y aportando credibilidad en el proceso de inclusión y en la capacidad de trabajo de una PcD, como ocurriría en cualquier otra situación al seleccionar a una persona para un trabajo. Este es uno de los hallazgos centrales del presente trabajo y se

retoma en el apartado de conclusiones.

Por otra parte, en el objetivo de contrastación de los resultados con respecto al Paradigma Social de la Discapacidad, antecedentes de esta investigación mencionan la coexistencia de distintos paradigmas ubicada en lo que Scharadrosky llama “familia laboral” (2017). Victoria (2013) describe características en este modelo tales como:

Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que las demás, pero siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso. Este modelo se relaciona con los valores esenciales que fundamentan los derechos humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social, que pone en la base principios como autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. La premisa es que la discapacidad es una construcción social, no una deficiencia que crea la misma sociedad que limita e impide que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades. (p.1)

Es importante establecer que en el balance comparativo entre los distintos paradigmas (Muñoz, 2004, Victoria 2013), las personas entrevistadas presentan pocas ideas asociadas al modelo biomédico, manifestando más aspectos de carácter integracionista y asistencialista, distinto del paradigma inclusivo en que el primero sugiere la adaptación de la persona en condición de discapacidad a su entorno para ser admitida en un conglomerado social, amparada principalmente en la demostración de sus habilidades. El análisis valorativo hacia el Modelo Social de la Discapacidad se retoma en el apartado de conclusiones.

Aún así, se reconoce una amplia trayectoria de la Institución en sus esfuerzos de inclusión educativa y en la presencia de políticas, programas y prácticas institucionales que han contribuido a este fin, pero se muestra una brecha más amplia en el tema de inclusión laboral, donde se detecta la necesidad de un mayor desarrollo de políticas y estrategias de inclusión, asociadas a un enriquecimiento cultural de la organización y al favorecimiento de calidad de vida laboral de la PcD adicional al proceso de incorporación. Este componente de calidad en la vida laboral no podría ser obviado en una concepción inclusiva (Romeo, Yepes-Baldó, Pérez y Pascual, 2015).

Las representaciones sociales como productos mentales y construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones, han de ser comprendidas y descritas no con una intención de apuntalar prejuicios e ideas asociadas a una posible discriminación de las personas en condición de discapacidad, sino desde su potencial de generar cambios a través de la reflexión y del consenso de una visión inclusiva que como Institución, la Universidad de Costa Rica puede promover hacia el ámbito laboral complementario a lo que ya viene ocurriendo con el PROIN, el CASED, el Modelo Integral de Empleabilidad, y otras iniciativas que se desarrollan en la UCR.

Lo anterior no descarta la identificación de buenas prácticas de inclusión en algunas unidades de trabajo impulsadas por jefaturas desde su propia iniciativa, pero que obedecen más a su estilo e historia personal que a un requerimiento institucional, entre ellas: la incorporación de estudiantes con discapacidad como pasantes, la insistencia a las autoridades universitarias para la mejora de la infraestructura, la inclusión del tema en planes estratégicos, la búsqueda de experiencias formativas, el acercamiento a personas trabajadoras con discapacidad para definir y gestionar apoyos requeridos, la búsqueda y asesoría en instancias competentes, la formación propia, la solicitud expresa a las dependencias encargadas para incorporar a personal en condición de discapacidad, entre otras.

Solo con este fortalecimiento es posible aspirar a la participación laboral plena (ley 7600) y la autonomía e independencia en la toma de decisiones (Ley 8861) en una meta de incorporación porcentual que resulta necesaria pero insuficiente (Ley 8861 y Políticas Institucionales UCR 2016-2020).

Esto además representa un reto importante dentro de un contexto social nacional en el que el presupuesto de la Educación Superior Pública se ve cuestionado, así como en un momento de crisis asociada a la pandemia por COVID-19. La Universidad de Costa Rica como patrono históricamente ha ofrecido condiciones de estabilidad pese al interinazgo con permanencia de las personas trabajadoras en muchas ocasiones desde el inicio hasta el final de la vida laboral.

A pesar de lo anterior, las actuales circunstancias podrían representar algún riesgo respecto de compromisos que convocan a la igualdad y a la equidad como lo es la discapacidad, por lo que en momentos de crisis y de limitación de recursos, es fundamental establecer alianzas con otras organizaciones y entre unidades de trabajo dentro de la Institución para impactar en los procesos de concientización y generación de estrategias que favorezcan la inclusión laboral en esta y otras instituciones (por ejemplo, pasantías, difusión de experiencias, modelos de acompañamiento, involucramiento de la población laboral con discapacidad, entre otras).

Por otro lado, de forma análoga a las Teorías de X y Y de McGregor propuestas, en 1960, del actual trabajo puede extraerse una imagen cargada de significados poco favorables acerca de las personas trabajadoras en condición de discapacidad desde el criterio de jefaturas entrevistadas. En 1960 surge del interés de este autor reposicionar el criterio de empresarios acerca de sus empleados y hoy, luego de seis décadas más parece necesario hacer una contrapropuesta interpretativa de las jefaturas hacia las personas trabajadoras que presentan alguna condición de discapacidad, presentando alternativas como las propuestas a continuación en la Tabla 3.

Tabla 3. RS existentes y RS alternativas hacia el Modelo Social de Discapacidad

RS existentes Las PcD...	RS alternativas Las PcD
Poseen un gran coraje para resistir la discriminación.	Han debido sobrevivir a diversas formas de violencia que deben ser erradicadas de la sociedad para que puedan disfrutar de sus derechos.
Las personas con discapacidad física pueden ser más funcionales en un contexto laboral.	Con la eliminación de barreras del entorno físico y social las personas con distintas discapacidades pueden desempeñar funciones de forma adecuada.
Es necesario constatar de manera detallada las habilidades de la PcD para corroborar si su discapacidad la limita en el desempeño del puesto.	Es necesario realizar una evaluación objetiva y accesible revisando las competencias de la persona oferente, aportando las mismas oportunidades de desarrollo de habilidades en el ejercicio del puesto para todas las personas.
Puede ser contratada solo si se eliminan todas las barreras del entorno invirtiendo grandes montos de dinero y esfuerzos en asesoramiento, capacitación y adaptación de las funciones.	Es necesario trabajar en la eliminación de barreras, pero se puede consultar a la PcD acerca de los ajustes requeridos y promoviendo una convivencia laboral sana entre todos los miembros del equipo y no solo con respecto a la persona con discapacidad.
Pueden desempeñar puestos que impliquen bajos niveles de estrés.	Las personas en condición de discapacidad presentan diversidad de competencias al igual que el resto de las personas y el manejo del estrés es independiente de su condición de discapacidad.
Pueden desempeñar preferiblemente puestos de apoyo.	Las personas en condición de discapacidad según su cualificación y competencias pueden optar por puestos de distintos niveles de complejidad, incluyendo niveles básicos hasta directivos.

RS existentes Las PcD...	RS alternativas Las PcD
<p>Son vulnerables por ello se sienten heridas u ofendidas con facilidad.</p>	<p>El respeto debe regir las relaciones laborales, así como la posibilidad de conversar con una persona trabajadora con o sin discapacidad para conocer su situación y llegar a acuerdos.</p>
<p>Son muy agradecidas en sus trabajos debido a que por su discapacidad les cuesta conseguir empleo.</p>	<p>Han visto violentado su derecho a la educación y al trabajo debido a las limitaciones del entorno y a la falta de políticas sociales efectivas. Como cualquier persona la PcD puede apreciar un trabajo pero también es consciente de riesgos psicosociales presentes.</p>
<p>Optan por el recurso de la inclusión para obtener una oportunidad y mayor bienestar.</p>	<p>Optan por la inclusión que es su derecho y la cual representa una oportunidad tanto para la persona como para el equipo de trabajo y para la organización.</p>
<p>Es muy difícil llamarles la atención, dado que esta puede interpretar que está siendo discriminada por su condición.</p>	<p>Están convocadas a realizar un trabajo en el marco de un contrato laboral y podrían enfrentar procesos disciplinarios como cualquier otra persona ante la comisión de faltas.</p>
<p>Un proceso de inclusión laboral implica altos costos y mucho trabajo por parte de la organización empleadora.</p>	<p>La Inclusión laboral implica reconocer que una persona con discapacidad es una persona con competencias y derecho al trabajo y cuya incorporación puede implicar ajustes razonables. Los principales costos derivan de un entorno no accesible.</p>
<p>La incorporación de una persona con discapacidad y los ajustes que pueden implicar pueden alterar negativamente el ambiente laboral y el trabajo en equipo.</p>	<p>La complejidad como criterio enriquece el ambiente laboral y nuevas formas de concebir el trabajo en equipo más efectivas.</p>

Por último se retoma el principio de Almeida, Angelino, Kipen, Lipschitz, Marmet, Rosato y Zuttió (2010) al hablar de las asociaciones lingüísticas implicadas el concepto de diversidad, lo hacen desde una multiplicidad de sentidos que involucran la separación de lo normal y lo diverso, lo cual se refleja en el contenido recopilado mediante las entrevistas en las que se recupera una lectura de la discapacidad en ocasiones desde la población LGTBI y con respecto a “lo normal” -mencionado por las personas participantes como una normalidad entre comillas-, por ejemplo. En palabras de los autores antes mencionados:

Cambian los nombres de los otros, pero ellos (los otros diversos) siguen allí confinados a la absoluta marca de ese nombre: “ya no eres discapacitado, eres diverso”, ya no hablamos de pobres sino de diversos, no decimos negros sino diversos. Sin embargo, las marcas, las representaciones, las esperas, los prejuicios hacia esos otros diversos siguen inalterados. (p.31)

Esta discusión no ocurre como mero ejercicio retórico y de pequeños detalles semánticos sino desde una forma más apegada a las formas, características y comportamientos sociales desde un abordaje, más bien desde una realidad compleja y no diversa, de una naturaleza no lineal “*en referencia a experiencias que ya no se organizan y legitiman en torno al señalamiento e identificación de tal o cual complejo (como un otro específico) y/o su complejidad, sino experiencias capaces de reconocerla como condición intrínseca a toda experiencia pedagógica, social, política, cultural*” (Almeida, Angelino, Kipen, Lipschitz, Marmet, Rosato y Zuttió, 2010, p.1).

De esta forma, la visión de la Universidad de Costa Rica ha de ser la del nosotros, la del respeto, la de reconocer la riqueza en la complejidad universitaria en donde la discapacidad es muestra natural de ella y reflejo de la sociedad.

VII. Conclusiones

A partir del discurso de las personas participantes, se reconstruye una amplia red representacional respecto del objetivo general planteado, el cual hace referencia a identificar representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad presentes en personas que ocupan cargos de Dirección y Jefatura Administrativa en la Universidad de Costa Rica, quienes cumplen un rol preponderante en la toma de decisiones hacia la incorporación de personas en la UCR y por ende hacia la contratación de personal con discapacidad.

Así mismo sobre este grupo ocupacional de mandos altos y medios recae gran parte de la gestión humana a lo interno de las unidades de trabajo a manera de reproducir las disposiciones Institucionales en unidades funcionales menores que conservan además características propias de funcionamiento en cada dependencia.

Al entrevistar a 34 personas de esta población de jefaturas, aproximadamente una décima parte de la población total en la UCR, se alcanzan resultados que pueden ser referidos al grupo entrevistado, con una vasta riqueza relacional, semántica y de cultura organizacional, construyendo un modelo explicativo (ver apartado 5.10, Figura 2. Campo de Representaciones. Modelo de RS acerca de las PcD según las personas entrevistadas), que da cuenta de las relaciones entre categorías, así como de la jerarquización de estas representaciones acerca de las personas con discapacidad, definiendo:

- Un eje transversal: la discapacidad.
- Tres dimensiones: la gestión humana, las condiciones institucionales y la inclusión laboral.
- Dos factores moduladores: la formación y el vínculo afectivo.
- Dos áreas de representación resultantes: acerca de las PcD y acerca de las PcD en el trabajo.

Asimismo, a partir de las categorías antes mencionadas se elaboró una matriz más detallada, la cual consta en el Anexo 3. Matriz de categorías y subcategorías. Por otro lado el contenido que da forma a tales categorías, fue plasmado en la Figura 3. Red de Representaciones Sociales acerca de las personas en condición de discapacidad.

Respondiendo a la pregunta de investigación formulada en el Capítulo III de este documento ¿Cuáles son las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, expresadas por Direcciones y Jefaturas Administrativas que laboran en la Universidad de Costa Rica?, a continuación se sintetizan dichas representaciones sociales identificadas en el análisis de forma concluyente.

El término discapacidad es asociado con una gran cantidad de conceptos y términos dentro de los cuales resaltan la valentía o **coraje** y la **movilidad**. Lo anterior remite a su vez a que la característica principal de las personas en condición de discapacidad según las personas entrevistadas es el coraje, asociado a una circunstancia inherente de **discriminación**, con la atribución una fuerza extraordinaria para sobrellevar esta situación.

En cuanto al concepto de movilidad, el mismo es asociado con limitaciones en la Infraestructura y su relación con la Ley 7600, así como con una representación de la persona con discapacidad como aquella que presenta principalmente condiciones asociadas a deficiencias físicas que restringen su movilidad.

Así mismo se asocia a la persona con discapacidad con una serie de **habilidades por encima del promedio** o incluso sobre naturales en las áreas de percepción sensorial, expresión de emociones, comprensión del entorno social, sorteo de las adversidades, entre otros. Sin embargo, en relación con el ingreso a carrera por parte de estudiantes u oferentes a ciertos puestos de trabajo, existen temores relativos a su **imposibilidad de desarrollar ciertas actividades** de alta complejidad, tareas que su deficiencia física le impida realizar o con altos niveles de

estrés que la persona no pueda manejar.

Particularmente, las personas en condición de discapacidad psicosocial, seguidas por las personas ciegas, y en tercer lugar a las personas con discapacidad cognitiva fueron las más mencionadas en cuanto a **dudas sobre su desempeño laboral**. Las discapacidades más susceptibles de inclusión remitieron a las discapacidades físicas y de personas sordas. Además, asociaron a las personas en condición de discapacidad mayormente en **cargos operativos y asistenciales** aunque algunas personas no realizaron distinción alguna con respecto a estas posibilidades de ubicación.

Para el **personal docente en condición de discapacidad** sin embargo, se encontró que éste no es revestido con las representaciones propias de las personas trabajadoras en condición de discapacidad a menudo no es traído a colación al hablar de advertencias, limitaciones, cautela y trabajo extra, sino que las apreciaciones sobre esta población son mucho más cercanas a las de la población sin discapacidad haciendo alusión a su autonomía y a bajos requerimientos en torno a ajustes razonables.

Otro tema que se omite en la identificación de barreras propias de la inclusión laboral es el de **género**, tanto en la distinción de experiencias u oportunidades entre hombres y mujeres con discapacidad, como en orientaciones sociales en esta construcción. Pocas veces se hizo referencia a este aspecto. Ello ocurrió en la línea de equiparar la inclusión laboral a las luchas sociales de las mujeres sobre la igualdad de derechos o en colocar al colectivo de personas con discapacidad en equivalencia de otras minorías como la población LGTBIQ.

La persona con discapacidad como persona trabajadora se reconoce principalmente como **dedicada y cuidadosa** de su puesto de trabajo ante la dificultad de conseguir empleo, y destacando sus **habilidades y competencias** laborales en razón de las actividades asignadas.

Sin embargo, ante la posibilidad de tener o ampliar experiencias de inclusión laboral, afloran una serie de **temores propios** que no son atribuidos a las características de la PcD sino a la falta de información, falta de apoyo social institucional, condiciones psicosociales del equipo de trabajo, servicios faltantes a nivel de instancias encargadas, falta de presupuesto e infraestructura, deficiencias en las estructuras disciplinarias que permiten abusos y en su propio temor de discriminar u ofender a las PcD, requiriendo un cuidado o precaución extras.

Lo anterior desemboca en una idea compartida acerca de la de la inclusión laboral como un proceso que **involucra mucho trabajo** de su parte como jefaturas, las cual debe comprenderse en un contexto de poca formación y por ende falta de conciencia, pero también de apoyos institucionales que en la mayoría de los casos están ausentes.

Se identifican paralelamente, ocasiones de mayor horizontalidad en torno a la inclusión laboral destacando apoyos requeridos pero identificando menos barreras e incluso deseos de incorporar o ampliar el número de personas con discapacidad reconociendo riqueza y **beneficio en la inclusión laboral** o bien señalando que la persona idónea para un puesto no se relaciona con la presencia o ausencia de discapacidad.

Luego de esta descripción es necesario resaltar que se identificaron en la red representacional, dos aspectos que cumplen la función de **factores moduladores** con respecto a la forma de concebir la discapacidad, a las personas con discapacidad y en su actitud hacia la inclusión laboral, a saber, el vínculo afectivo con PcD y los procesos formativos en torno al tema. Este hallazgo se posiciona como elemento central del análisis realizado, debido a que el elemento de vínculo afectivo es adicional a lo encontrado en los antecedentes de este trabajo y su conjugación con el factor de formación permitió el surgimiento de distintos perfiles representacionales acerca de la discapacidad en la población consultada.

El primer factor, el **vínculo afectivo**, tiene que ver con las experiencias en la convivencia laboral o personal con personas en condición de discapacidad, pero más allá de la mera interacción, la cercanía afectiva con tales personas le ha permitido a las jefaturas entrevistadas conocerla al margen de su condición, e interpretar o reconstruir su concepto de discapacidad, movilizándolo su posición hacia una de apertura y disposición. Así, visualizar a la PcD en su integralidad con sus virtudes, defectos y anhelos, les permitió notar no solo desde el discurso sino desde el vínculo, que una persona en condición de discapacidad es una persona como cualquier otra. Las personas entrevistadas que habían tenido experiencias en este sentido incorporaban con naturalidad la discapacidad en el entretejido social reduciendo esa distancia del “otro con discapacidad en el que no me reconozco”.

En cambio, quienes no tuvieron esta oportunidad de cercanía afectiva, encontraron muchas más **barreras** institucionales, en su unidad de trabajo, así como personales para admitir la discapacidad. Este grupo presentó a menudo un discurso cercano a la corrección, pero con más prejuicios sutiles y más prerrequisitos mentales para la inclusión laboral tanto desde el punto de vista de la incorporación de las PcD como de la permanencia de experiencias laborales con personas en dicha condición.

Existen jefaturas también cuyas experiencias con personas con discapacidad en la Institución han sido negativas, caracterizadas por comportamientos inadecuados de la persona trabajadora con discapacidad y poco apoyo social por parte de distintas instancias o bien, con atribuciones de esta falta de apoyo en acciones que podrían ser propias de su cargo en cuanto a la toma de decisiones o en su rol de jefatura desde la facilitación de procesos y seguimiento de la labor. A partir de tales vivencias e interpretaciones desde lo emotivo, es decir desde el sentirse poco apoyado o apoyada y reconocerse abrumado o abrumada, es que la jefatura se posiciona con una **actitud poco receptiva** hacia experiencias laborales futuras con personas en condición de discapacidad.

Podría interpretarse esta situación como una **sobregeneralización** de su experiencia negativa y por tanto un prejuicio o una forma de discriminación, pero es importante reconocer que en efecto pueda la Institución estar careciendo de distintos **servicios** que permitirían separar la discriminación per se, de las necesidades de la población de jefaturas que ingresan al puesto con poca o ninguna inducción y que ante situaciones disciplinarias o necesidad de ajuste de condiciones con pocas posibilidades de asesoría, siendo que podría estar ocurriendo lo mismo en las situaciones de inclusión laboral. Existiendo estos servicios de manera fortalecida, amplia, extendida y no desde la asistencia en casos urgentes o apremiantes, se podría separar con más facilidad aspectos relativos a valores de la persona o intenciones discriminatorias más directas de las sobrevenidas por las condiciones de un entorno institucional no inclusivo.

De igual manera, la **formación** como variable moduladora marca diferencias en cuanto a uso correcto del lenguaje, conciencia de deberes y derechos, conocimientos básicos a nivel del paradigma social como marco interpretativo, así como en la apropiación que la persona jefatura siente ante la posibilidad de referirse al tema o plantearse experiencias de inclusión. Con respecto a la población entrevistada, la mayoría tenía **ninguna o pocas experiencias formativas** y aún menos derivadas de actividades de capacitación facilitadas por la UCR en el contexto laboral. Entre quienes tenían formación, la adquirieron en estudios de grado y posgrado, o bien de manera autodidacta al tener algún proyecto laboral o un familiar con discapacidad.

Los casos más óptimos en términos de actitud, disposición y ausencia de temor, se dieron cuando la persona entrevistada mostró una **incorporación positiva** de ambos factores moduladores, es decir del vínculo afectivo a nivel personal o laboral y de formación en el tema.

Es importante también dimensionar a las **jefaturas entrevistadas como personas**, con una responsabilidad de gran alcance, pero a su vez con inseguridades, historias

de vida y competencias diversas, así como con ideas fundantes de la discapacidad ancladas en procesos de socialización primaria y que en la mayoría de los casos estuvieron muy lejos de ser inclusivas.

De esta manera, al no contar algunas de estas con experiencias de calidad prolongadas de inclusión laboral en sus equipos de trabajo y a falta de formación en el tema, expresaban una serie de **temores** hacia el liderazgo de este proceso, sumado a la sensación en ocasiones de necesidad de **desarrollo de competencias** vinculadas con la gestión humana, en especial por parte de las direcciones, pues las jefaturas administrativas sí reportaban mayor formación en este aspecto. Para este segundo grupo, una limitante en este sentido tenía que ver con su rol de apoyo hacia el puesto de dirección la cual cambia periódicamente.

En adición, las **ideas fundantes** de las personas participantes acerca de la discapacidad remitían a impresiones fuertes emocionalmente de eventos en su niñez, recordar a las personas en condición de discapacidad con temor a veces con atribuciones de características monstruosas o recordar una integración “tipo vitrina” en sus primeras experiencias educativas a nivel de escuela y colegio desde el “aula diferenciada”, una práctica educativa que para la población entrevistada resultó de integración segregacionista y con pocas explicaciones orientadoras por parte de la población adulta. Otro grupo, plantea la génesis de sus concepciones sobre la discapacidad en experiencias con personas significativas de entre sus seres queridos y un grupo aún menor no logra situar en sus primeras experiencias de vida, contacto con alguna PcD.

Con respecto a la **Universidad de Costa Rica** cuyas ideas y políticas son compatibles con la diversidad de pensamientos, con una **visión humanista** incorporadora de distintas poblaciones, promotora de la conciencia social para la transformación social, entre algunos de sus principios, comparte las mismas falencias que otras instituciones públicas en cuanto a lentitud de trámites, influencia política en la toma de decisiones, limitación de recursos presupuestarios, y una

complejidad estructural que diluye las responsabilidades en instancias que pertenecen a distintas vicerrectorías, aspecto que podría representar una barrera de coordinación.

Así también, existe una **brecha** entre las ideas que a nivel formal promueve y la práctica de estas ideas, dado que la Institución viva se reproduce en su gente (unas 9500 personas trabajadoras), en las personas que interactúan mediante su participación como parte de una comunidad universitaria heterogénea en múltiples sentidos entre ellos sus actitudes, conceptos, valores y sentimientos respecto de las personas en condición de discapacidad.

En todo caso, la Universidad requiere de un **pronunciamiento categórico y priorización** acerca de la inclusión de las personas en condición discapacidad en sus distintas formas de participación en la vida universitaria y de acciones concretas que favorezcan la inclusión específicamente en el ámbito laboral, trascendiendo la visión de contratación de personas, fortaleciendo este proceso pero también el de formación continua a todas las personas que laboran en la Institución, el intercambio de experiencias, la visibilización y participación de las personas en condición de discapacidad, los procesos de permanencia laboral de las PcD que conforman la comunidad laboral, así como los procesos de acompañamiento en las unidades de trabajo que ya tienen personas en condición de discapacidad laborando o desean incursionar en esta experiencia.

En el **ámbito académico** se reportaron algunos avances en la incorporación de la temática en distintas carreras en procesos formativos a las y los estudiantes. Por otro lado, en unidades académicas con **personal docente en condición de discapacidad**, no se asoció a esta población con las representaciones menos favorables con las que se describió de manera espontánea a las personas trabajadoras con discapacidad (limitaciones, trabajo extra, tareas asistenciales, por ejemplo).

La UCR como Institución impulsa ya numerosas propuestas enfocadas en la discapacidad como categoría social, pero puede ser incipiente en materia de inclusión laboral adicional a los procesos de **empleabilidad** que remiten al acompañamiento en la incorporación de personas en condición de discapacidad que ingresan en plazas nuevas. El aprovechamiento de los múltiples recursos universitarios como ocurre con otras áreas de interés prioritarias, puede ser un primer paso a un redireccionamiento más fuerte y presente en esta materia.

No solamente la población entrevistada de jefaturas cumple un rol en la inclusión laboral como parte de la **cultura organizacional** que se transmite a través de símbolos, ritos, capacitación, celebraciones, prácticas de vida laboral, historias, personajes y la cual conlleva una transformación paulatina, pero que ocurre solamente mediante el desarrollo de acciones coordinadas, continuas y naturalizadoras de esta condición humana, colocando la discapacidad como prioridad en la agenda universitaria.

Un aspecto que salió a relucir de forma emergente y por interés de las propias jefaturas y direcciones entrevistadas, fue el posicionamiento de **personas en condición de discapacidad que laboran en la UCR** conocidas, con la intención de evocar experiencias cercanas al tema de discapacidad en la Institución. Sin embargo, las personas mencionadas fueron especialmente tres: José Luis de Rectoría, Juan Manuel de OBS y Ericka de la Oficina de Suministros, de entre alrededor de 70 personas trabajadoras en esta condición. Además, se mencionan otras significativas para cada persona entrevistada o bien, estudiantes de distintas unidades académicas. Ello podría sugerir: 1) una labor y aporte sobresaliente de estas tres personas, 2) la necesidad de que más historias sean contadas y más interacciones sean dadas, 3) la necesidad de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad laborando en la institución que es en este momento de alrededor de 0,7%.

Uno de los objetivos específicos de este trabajo versó sobre trazar la distancia entre los hallazgos y el **Modelo Social** de la discapacidad con características como:

- a) la discapacidad es consecuencia de las barreras del entorno, las cuales deben eliminarse.
- b) el entorno y la sociedad requieren ajuste para brindar acceso a las personas en condición de discapacidad de distintos servicios orientados al disfrute pleno de sus derechos.
- c) las acciones se dirigen por principios como: dignidad, equidad y autonomía.
- d) las personas con discapacidad tienen voz en la búsqueda y diseño de soluciones a sus necesidades.
- e) requiere del fortalecimiento de políticas públicas orientadas al respeto de los derechos humanos, superando el asistencialismo.
- f) diseño universal: el acceso a infraestructura y servicios es aprovechado por las personas con discapacidad y otras poblaciones por cuanto no es exclusivo, sino universal.
- g) enfatiza en la participación de las personas con discapacidad en la sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades.

(Victoria, 2013)

En este respecto se reconocen algunas **fortalezas de la Universidad** y de la población entrevistada tales como el reconocimiento del **trabajo como un derecho** y de las ideas rectoras de la Institución como compatibles con la inclusión laboral, enfatizando en la responsabilidad de brindar oportunidades y accesos a las personas en condición de discapacidad, sean usuarias, estudiantes o trabajadoras.

La Universidad ha realizado múltiples esfuerzos en el mejoramiento de la **infraestructura**, y en la construcción de nuevas edificaciones que cumplen con los requerimientos de la legislación los cuales fueron visibles para la población participante. Aún así, se reporta que en edificios de mayor antigüedad ha sido difícil la gestión de modificaciones mayores así como una más extendida cobertura de accesibilidad en las zonas de tránsito en los campus.

Asimismo, se identificaron **iniciativas** a nivel de la Institución que son representativas de la labor de la UCR en materia de discapacidad, entre ellas sobresalieron principalmente el PROIN y CASED, seguido de algunos esfuerzos de Rectoría, Vicerrectoría de Docencia, Oficina de Recursos Humanos y PROGRESO. Ocasionalmente se mencionó la labor en procesos de capacitación de dos docentes en condición de discapacidad provenientes de la Escuela de Trabajo Social y Facultad de Educación, respectivamente o de acciones específicas en la propia unidad de trabajo de la persona entrevistada.

El **respeto** fue mencionado como principio en múltiples ocasiones durante las entrevistas, así como la oportunidad de conjuntar los recursos y la experticia presentes en la Institución para brindar una respuesta más oportuna.

Además, la inclusión laboral impulsada desde el **Modelo Integral de Empleabilidad** ejecutado por la Vicerrectoría de Docencia y la Oficina de Recursos Humanos, aunque mayormente desconocido por la mayoría de personas fue reconocido como un baluarte por parte de quienes sí manejaban información al respecto.

No obstante, en la población entrevistada encontraron **mitos superados**, al considerar que las personas con discapacidad no son angelitos u objeto de lástima y que pueden presentar una amplia gama de comportamientos propios de su condición humana, o desechar la idea de que son personas enfermas que requieren rehabilitación física y asistencia médica por su condición.

Por otro lado, se encontraron **brechas** para una incorporación integral del Paradigma o Modelo Social de la Discapacidad, con muestras de nodos centrales propias una **visión asistencialista**, en la percepción de que las personas con discapacidad requieren una oportunidad interpretada como ayuda en cuanto a su incorporación laboral y en relación con un modelo de acompañamiento efectivo pero insuficiente, al estar dado desde un equipo técnico y dirigido exclusivamente hacia las nuevas personas con discapacidad contratadas y sus unidades de trabajo y al

carecer la Universidad de Costa Rica de una instancia (oficina o unidad) dedicada a la inclusión laboral.

El **modelo organicista**, se ve reflejado al situar como barrera para la inclusión laboral, las deficiencias físicas de la persona en condición de discapacidad y al hablar de criterios de no-normalidad, expresados como “lo normal entre comillas”, obviando la responsabilidad del entorno. Desde una **perspectiva integracionista** se limitan las posibilidades de acceso a ciertas ocupaciones, puestos o áreas y surgen representaciones sobre como “acomodar” a las PcD en la realidad universitaria.

Incluso el antiguo **paradigma demonológico** de la Edad Media, aparece en las primeras experiencias de vida de las personas entrevistadas donde algunas recuerdan a las PcD como monstruos con pocas posibilidades de orientación o resignificación desde la población adulta, que más contribuyó a crear y perpetuar estas representaciones con sus acciones u omisiones.

Las personas entrevistadas logran sentar **responsabilidades** en distintas instancias para dirigir a la UCR hacia un paradigma de derechos humanos, pero tienen más dificultad en identificar las responsabilidades propias derivadas del puesto que ocupan o atribuyen a la Institución aportes que podrían considerarse dentro de su ámbito de acción como jefaturas.

Además se detectaron diversos **prejuicios y formas de discriminación** especialmente aquellas **de carácter sutil** por ejemplo en el hecho de admitir la inclusión laboral pero no necesariamente en su unidad de trabajo; el considerar como cualidad de la persona el coraje para resistir la discriminación y no la responsabilidad del entorno de ajustarse para ser accesible; la identificación de barreras, precauciones y prerrequisitos no formales atribuidas al entorno y a la Universidad para optar por la incorporación laboral de una persona en condición de discapacidad; la forma de marcar una pronunciada distancia entre el yo (normal) y

el otro con discapacidad, cuyos procesos de capacitación son dirigidos principalmente a unidades de trabajo que van a incorporar personal con discapacidad.

Sin embargo, en la línea de **avances**, en un pequeño grupo de participantes, se comienzan a esbozar **acciones concretas** hacia el reconocimiento de los derechos de las personas en condición de discapacidad, se visibiliza a personas específicas en condición de discapacidad que a través de historias y relatos se convierten en personajes clave para la cultura laboral de la UCR, se coloca responsabilidad para la inclusión laboral en el entorno Institucional, se admite la discapacidad cognitiva y de personas sordas dentro de las RS existentes en la inclusión laboral. Se detecta en este grupo una disposición auténtica, informada y consciente, quienes desde su puesto han podido aportar en una construcción coherente con el Modelo Social de la Discapacidad, pese a la identificación de limitaciones propias o necesidades de desarrollo y pese a algunas condiciones institucionales no favorables.

Las **personas en condición de discapacidad** que conforman parte de la fuerza laboral en la UCR, requieren de una participación más equitativa, más visible, con voz en la toma de decisiones en torno al tema y con menos prejuicios; al tiempo que la población de **jefaturas administrativas y direcciones** requiere mayor formación, experiencias, apoyos y directrices para favorecer una inclusión como tal entendida desde un Modelo Social que conlleva intrínsecamente a una participación equitativa, autónoma y respetuosa de sus derechos.

Por último, la fuerza y preponderancia de la población entrevistada en la toma de decisiones en la Institución sigue estando vigente por lo que su **instrumentación y soporte** son fundamentales para potenciar el cambio social, la cultura y la implementación de principios y acciones compatibles una visión de derechos de las personas con discapacidad como parte imprescindible de la sociedad y de la comunidad universitaria en beneficio de todas las personas.

VIII. Recomendaciones

8.1 A las autoridades de la Universidad de Costa Rica

- Asegurar y fortalecer las acciones afirmativas institucionales que se vienen implementando en cuanto a la incorporación laboral de las personas con discapacidad de conformidad con la ley 8862 y en atención de la igualdad de oportunidades para la incorporación de personas con discapacidad en las Políticas Institucionales vigentes para el periodo 2016-2020 y de conformidad con lo establecido en las nuevas Políticas Institucionales 2021-2025.
- Priorizar en la inclusión laboral de manera integral, trascendiendo el proceso de incorporación de personas trabajadoras en condición de discapacidad en plazas nuevas, así como en la visibilización de estas personas como parte de la comunidad laboral universitaria, aportando en la construcción de una cultura laboral inclusiva desde la vivencia, las historias y las relaciones de las personas trabajadoras con y sin discapacidad.
- Dirigir recursos para que las personas en condición de discapacidad, así como sus unidades de trabajo de adscripción, dispongan de las asesoría y acompañamiento necesarios en caso de requerirse, generando experiencias positivas de inclusión laboral, estudiantil y a nivel usuario, caracterizadas por el apoyo social por parte de la Institución.
- Contribuir con la resignificación de la discapacidad y la transformación en las representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad hacia el Modelo Social, con acciones de inclusión, divulgación, formación e intercambio de experiencias.

- Generar acciones afirmativas que permitan disponer de mayores recursos monetarios y sociales, adicional a las posibilidades que desde la Rectoría ya se favorecen, de forma que se puedan expandir los alcances actuales en materia de inclusión laboral (por ejemplo vínculo remunerado, fondos restringidos, servicios profesionales, presupuesto de leyes nacionales).
- Incorporar en las acciones conducentes a favorecer la inclusión laboral, el criterio de las personas en condición de discapacidad.

8.2 A las personas con discapacidad que laboran en la Universidad de Costa Rica

- Se insta a esta población a su organización formal como colectivo de personas en condición de discapacidad en la Universidad de Costa Rica, aportando en la comunicación de sus de sus necesidades y derechos como prioridad de la agenda Institucional, así como en el intercambio de experiencias laborales en las distintas dependencias universitarias.
- Brindar bajo criterio de voluntariedad, sus vivencias de vida y en el contexto laboral como fuente de la transformación social hacia un Paradigma Social de Derechos Humanos en la Universidad de Costa Rica.

8.3 A las instancias responsables de la inclusión laboral en la UCR

A la Comisión Institucional de Discapacidad (CID), la Comisión Especializada Institucional, la Oficina de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Docencia, así como otras instancias con responsabilidades en materia de inclusión laboral en la Universidad de Costa Rica se les insta a coordinar esfuerzos en la perspectiva de:

- Conocer y dar a conocer de manera permanente, el número total de personas con discapacidad que laboran en la Institución, y el número de personas contratadas vía Modelo Integral de Empleabilidad, mediante un sistema de información que pueda integrarse a las cifras institucionales de transparencia a manera de contribuir a la incorporación de esta realidad para el personal de la Institución, otros actores de la comunidad universitaria y personas externas.
- Identificar necesidades y oportunidades en el cumplimiento de los derechos de este colectivo en la Institución, proponiendo acciones concretas para la atención de estos rubros (por ejemplo plazas proyectadas para el quinquenio en el Modelo Integral de Empleabilidad, bolsa de empleo, personajes, elementos culturales, verificación de derechos incluidos en la normativa nacional e internacional).
- Mantener y fortalecer la coordinación de esfuerzos en esta visión de Universidad Inclusiva a lo interno, con las universidades que conforman CONARE y en alianza con otras Instituciones.
- A la ORH y VD, convertir la capacitación y formación en el tema de la discapacidad e inclusión laboral en espacios permanentes, de manera que puedan permear en la comunidad laboral con y sin discapacidad, para lo cual se pueden establecer alianzas docente-administrativas en aquellas unidades con experticia técnica, haciendo uso de medios virtuales y presenciales, en aprovechamiento de la coyuntura tecnológica derivada de la implementación del trabajo remoto y teletrabajo.
- A la VD y ORH, facilitar espacios de experiencias de inclusión laboral en las unidades de trabajo mediante pasantías y contratación de personas a lo interno de la UCR o en alianzas interinstitucionales.

- Divulgar logros y experiencias laborales de las personas que ya laboran en la Institución, tanto de aquellas que ingresan contratadas en plazas reservadas para personas con discapacidad como de otros personajes relevantes en la cultura inclusiva de la UCR.

8.4 A las dependencias universitarias con PcD en sus equipos de trabajo

- Mantener una comunicación abierta con la persona trabajadora en condición de discapacidad, así como con los grupos de trabajo y en la detección de necesidades de ajuste y acercamiento para una inclusión genuina.
- Dar visibilidad a la PcD en sus interacciones entre secciones y con otras unidades de trabajo.
- Introducir ajustes razonables requeridos así como pequeñas prácticas y celebraciones de la complejidad humana en las relaciones sociales como valor de desarrollo conjunto.
- Rechazar de manera contundente toda forma de discriminación e impunidad que puedan estar presentes hacia la persona en condición de discapacidad.
- Buscar asesoría en la CID-UCR, VD y ORH o en otras instancias según sea requerido.

8.5 A las jefaturas administrativas y Direcciones de la UCR

- Dar a conocer a las autoridades e instancias encargadas, las necesidades en torno al apoyo social requerido desde sus puestos de trabajo, para potenciar la inclusión laboral.

- Participar y promover en sus unidades de trabajo pequeñas acciones concretas encaminadas a incorporar el componente de discapacidad en la cultura organizacional.
- Favorecer desde su planificación y gestión estratégica la eliminación de barreras propias de la infraestructura, del desconocimiento y del ambiente laboral en torno a la concepción de la discapacidad y de la inclusión laboral, estudiantil y usuaria, aún cuando en sus unidades de trabajo donde no haya personas con discapacidad y con mayor razón, si las hay.
- Involucrarse como jefaturas en procesos formativos y de desarrollo que posibiliten la adquisición de competencias en torno a la adaptabilidad y a la diversidad como riqueza de los equipos de trabajo.
- Incorporar de forma auténtica la apertura hacia experiencias de inclusión laboral consciente, visualizando la experiencia como una oportunidad no solo dirigida a las PcD sino a las personas trabajadoras, a las jefaturas desde la madurez de su rol y a la Institución.
- Transmitir a otras jefaturas y personas trabajadoras, experiencias positivas relativas a la convivencia personal y laboral con personas con discapacidad, favoreciendo el aprendizaje vicario en la Institución y en interés de otras personas en adquirir dichas experiencias.

8.6 A PRODIS y al PPESDI

Promover en las unidades académicas y de investigación, así como en el Programa de Posgrado, la Inclusión laboral como línea de investigación enriqueciendo el conocimiento del tema y contribuyendo al acercamiento en la práctica laboral a nuevas formas relacionales orientadas al respeto, el diseño universal, la corresponsabilidad de la inclusión y la naturalización de la discapacidad como condición humana desde el “nosotros” y no desde “los otros”.

IX. Referencias bibliográficas

- Abric, J. C. (2001). "Metodología de recolección de las representaciones sociales" en Jean Claude Abric (coordinador). *Prácticas sociales y representaciones*. México, Ediciones Coyoacán, pp. 53-74.
- Abric, J. C. (2005). Las representaciones sociales: Aspectos teóricos. En: Gilberto Giménez Montiel 2005, *Teoría y análisis de la cultura*, México, CONACULTA, Colección Intersecciones, 2 volúmenes. ISBN Vol. 1 970-35-0950-9, tomado de Embajada de Francia-CCC-IFAL/EDICIONES Coyoacán, México, 2001, pp. 11-28.
- Aguirre, E. (2005). Representaciones sociales y discapacidad. En: C. Cuervo, A. Trujillo, R. Vargas, B. Mena y L. Pérez. *Discapacidad e Inclusión social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá: D. C. Maestría en Discapacidad e Inclusión social. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Alcover, C.M. (2003). Introducción a la psicología de las organizaciones. Coord. Francisco Gil y Carlos María Alcover de la Hera. España: Alianza Editorial.
- Almeida, M., Angelino, M., Kipen, E., Lipschitz, A., Marmet, M., Rosato, A., y Zuttió, B. (2010). Nuevas retóricas para viejas prácticas. Repensando la idea de diversidad y su uso en la comprensión y abordaje de la discapacidad. *Política y Sociedad*. 47(1). Pp. 27-44.
- Álvarez, J. (2002). *Estudio de las creencias, salud y enfermedad. Análisis Psicosocial*. México: Trillas.
- Álvaro, J. L. (1996). Representaciones Sociales. *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/R/representaciones_sociales.htm
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1988). Ley N° 7092. Ley del impuesto sobre la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. Publicada en *Diario Oficial La Gaceta* N° 96, del 19 de mayo de 1988, Costa Rica.

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1996). Ley N° 7600. Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. Publicada en *Diario Oficial La Gaceta* N° 102, del 10 de mayo de 1996, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1999). Ley N° 7948. Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Publicada en *Diario Oficial La Gaceta* N° 238, del 8 de diciembre de 1999, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2007/2008). Ley N° 8861. Ley de aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo. Publicada en *Diario Oficial La Gaceta* N° 193, del 05 de octubre de 2008, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2010). Ley N° 8862. Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el sector público. Publicada en *Diario Oficial La Gaceta* N° 219, del 11 de noviembre de 2010, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2015). Decreto Legislativo N.º 9343. Reforma Procesal Laboral. Aprobada el 14 de diciembre de 2015. Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2016). Ley N° 9379. Ley para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad. Publicada en *Diario Oficial La Gaceta* N° 166, del 30 de agosto de 2016, Costa Rica.
- Ascue, S. y Baltodano, E. (2008). *Inclusión laboral para personas con discapacidad*. Ministerio de Educación de Perú y Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España. Perú: Proyectos y servicios editoriales.
- Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Anuario electrónico de estudios en comunicación social "Disertaciones"*, 2(1), artículo 10. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>
- Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. La diversidad de género como estrategia favorecedora de la

- igualdad de oportunidades en los entornos laborales. *CIREC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 50, noviembre 2004, pp. 37-53. Universitat de València.
- Barberá, J.M. (2013). Programa de acompañamiento para la inclusión social. Favorecer los procesos de inclusión social desde las entidades locales. *Congreso Internacional de Intervención Psicosocial, Arte Social y Arteterapia*. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/89774/1/Programa%20de%20acomp%C3%B1amiento%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20social.pdf>
- Bauman, Z. (2002). *La sociedad individualizada*. España: Editorial Cátedra.
- Carvalho-Freitas, M. N.; Medeiros, L.; Macedo, S. P.; Santos, M. Gomes, R. P. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF, Braganca Paulista*.
- Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva, CENAREC (2017). Uso sugerido del Lenguaje en Discapacidad. *Tratamiento de la Imagen y la información de las personas con discapacidad en los medios de comunicación*. [Seminario Internacional]. https://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/estructura/oficinas/induccin%20rh/Uso%20sugerido%20del%20lenguaje.pdf
- Díaz, G. y Prieto, J. (2013). Representación social de los prestadores de servicios de salud sobre la discapacidad motriz. *Revista Cubana de Medicina Integral* 29(1), pp. 20-26.
- Fernández-Cid, M. (2010). Medios de comunicación, conformación de imagen y construcción de sentido en relación a la discapacidad. *Política y sociedad*. 47(1), pp. 105-113.
- Ficher, F. (2016). *Inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. Buscando la igualdad de condiciones*. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI.
- Flores, N.; Jenaro, C.; González-Gil, F. y García- Calvo, P. (2010). Análisis de la Calidad de Vida Laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzusn*, N°. 47. Ekaina-Junio 2010.

- Forrester, J., Vigier, A. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. Trabajo Final de Ingeniería Industrial. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias Universidad Católica Argentina. <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/diversidad-inclusion-cultura-organizacional.pdf>
- Fundación Once para la cooperación e integración social de personas con discapacidad (2008). *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*. España.
- Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1). México.
- Gamba, C. A. (2014). Corporalidades diversas y habilidades mixtas: replanteando las representaciones sociales de la discapacidad a través de la danza integrada. *Revista Inclusiones*. Volumen especial N° 1, octubre-diciembre 2014. Pp. 73-86. Colombia
- Glaser, B. G. (1998). *Doing Grounded Theory*. Sociology Press: California.
- Glaser, B. G. y Strauss A.L. (1967). *The discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. Aldine: New York.
- Gómez, K. P. (2003). *El trabajo del equipo interdisciplinario como respuesta a las necesidades de los estudiantes con discapacidad múltiple y sordoceguera*. Tesis para optar por el grado de Máster en Estudios Interdisciplinarios con énfasis en discapacidad múltiple y sordoceguera. Universidad de Costa Rica.
- Goytre, J. L. (2013). Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel. *Revista Española de Discapacidad*. 1(1). pp. 233-239.
- Guerrero, L. (junio 2015). UCR destaca por su labor científica y lidera en Centroamérica en publicaciones. Página web oficial de la Universidad de Costa Rica. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2015/06/05/ucr-destaca-por-su-labor-cientifica-y-lidera-en-centroamerica-en-publicaciones.html>

- Guillén, V.; Marín, I. (2010). *Representaciones sociales de la discapacidad en personas funcionarias del INA: en busca de un cambio con enfoque de derechos humanos*. Práctica dirigida (licenciatura en sociología). Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Gurdián-Fernández, A. Vargas Dengo, M.C.; Delgado-Álvarez, C.; Sánchez Prada, A. (2020). Construcción de una Escala de Prejuicios Sutiles hacia las personas con discapacidad. Informe Final de Investigación. Universidad de Costa Rica, Instituto de investigaciones en Educación. <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/516/1/15.04.03%202583.pdf>
- Hayashi, R. y Ramírez, M. (2013). La discapacidad una experiencia de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica. *Revista Reflexiones*, 92(1). Pp. 65-76. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/8738/8236>
- Isaacs-Bornard, M.A. y Mansilla-Chiguay, L. (2014). Representaciones Sociales Sobre Inclusión de Personas con Discapacidad en Educación Superior. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol. 13, N°. 26, agosto-diciembre, 2014, pp. 117 a 130. Chile: Universidad Católica de la Santísima Concepción.
- Jiménez-Fontana, R; García-González, E. y Cardeñoso, J. M. (2017). Teoría fundamentada: estrategia para la generación teórica desde datos empíricos. *Campo Abierto*, 36(1), p. 29-46, 2017
- Jiménez, R. (2007). Derechos de las personas con discapacidad. Módulo 6. *Serie Módulos Educativos*. Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C. y De Elena, J. (2007). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación y discapacidades: Actas do Foro Internacional*. Autores: Álvarez, L., Villanueva, J., Barberena T., Reboiras O., Evans, J., (Coords.). Editores: Observatorio Galego dos Medios: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, pp. 231- 250.

- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, conceptos y teoría. In S. Moscovici (Ed.), *Psicología Social II: Pensamiento y vida social* (pp. 469-494). Barcelona, Paidós.
- Jodelet, D. (2011). Aportes del enfoque de las representaciones sociales al campo de la educación. *Espacios en Blanco*. Serie indagaciones, N° 21, junio 2011. Pp. 133-154.
- Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*/coord. por Juan Carlos Ayala Calvo, 2007, ISBN 84-690-3573-8.
- Kelly, B. (2015). *Representaciones sociales que tienen los médicos, enfermeras, fisioterapeutas y fonoaudiólogos de Cartagena con respecto a la discapacidad, 2014*. Tesis de maestría. Colombia: Universidad Autónoma de Manizales.
- Kortscheff, D. Y. (2014). *Percepción de los gerentes de recursos humanos sobre la inclusión de personas con Síndrome de Down al mundo laboral*. Trabajo presentado al Consejo de la Facultad de Humanidades, previo a conferírsele el título de licenciatura en psicología industrial/organizacional. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Londoño, N. (2016). *Impactos de la inclusión laboral en el clima organizacional*. Trabajo de grado presentado como requisito parcial para aprobar el grado de magíster en Administración de Empresas. Colombia: Universidad EAFIT.
- López, J. y Caicedo, M. (2016). *Representaciones sociales de la discapacidad intelectual: una construcción comunicativa e interaccional de miembros de la Fundación Best Buddies Colombia-Amigos del Alma*. Trabajo de grado. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- López, M. J. (2014). *Percepción de un grupo de gerentes sobre los factores que afectan o determinan el compromiso laboral en los empleados*. Trabajo presentado al Consejo de la Facultad de Humanidades, previo a conferírsele el título de licenciatura en psicología industrial/organizacional. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*. N° 25, Invierno 2015. Argentina.
- McGregor, D. (1960/1994). *El lado Humano de la organización*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Moscovici, S. (2003). Notas hacia una descripción de la Representación Social. *Revista Internacional de Psicología Social*, 1(2). Pp. 67-118.
- Moscovici, S. y Hewstone, M. (1986). "De la ciencia al sentido común" en S. Moscovici, *Psicología social II, Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*, Barcelona, Paidós, pp. 679-710.
- Moscovici, S. (1976). *A representação social da psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Muñoz, C. (2004). *Integración Social de las Personas con Discapacidad*. Universidad de Chile.
- Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N; Rojas, J.G.; Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación científica. *Revista Chía*, Año 12, Vol 12, N° 3, Diciembre 2012, Colombia.
- Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica (2017). *Modelo Integral para la Empleabilidad de personas con discapacidad*. Universidad de Costa Rica.
- Oficina de Recursos Humanos y Programa de Investigación en Discapacidad de la Universidad de Costa Rica (2018). *Diagnóstico de las personas con discapacidad que laboran en la UCR* [reporte inédito].
- Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica (s.f.). *Manual Descriptivo de Clases y Cargos* Universidad de Costa Rica. <https://orh.ucr.ac.cr/transparencia/manual-descriptivo-de-clases-y-cargos/>
- Organización Mundial de la Salud (2017). 10 Datos sobre la discapacidad. <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. España: Grafo.

- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Jóvenes, Formación y Empleo*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.
- Ortiz, N. (2017). *Representaciones sociales sobre la discapacidad en niños y niñas entre 8 y 11 años pertenecientes a la catequesis de la parroquia Jesús de Nazaret de Cutuglagua, en los meses de abril-octubre 2017*. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de psicóloga. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, N° 39, Baranquilla Julio-Diciembre 2015. Colombia.
- Peiró J.M., Prieto F. y Roe, R. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto. (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Peña, M.E. (13 de diciembre de 2017). *UCR establece modelo de empleabilidad para personas con discapacidad. Institución tendrá en el 2018 procesos de reclutamiento y selección 100% accesibles*. Universidad de Costa Rica. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/12/13/ucr-establece-modelo-de-empleabilidad-para-personas-con-discapacidad.html>
- Peters, J. (2010). *Análisis de estudios descriptivo de la satisfacción laboral en adultos con discapacidades físicas o motoras en empresas del área metropolitana de la ciudad de Caracas*. <http://andromeda.unimet.edu.ve/mirai/archivos/E/E-40-10-11-b.pdf>
- QS World University Ranking (2020). <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020>
- Repetur, K. (2005). Vínculo y desarrollo psicológico: la importancia de las relaciones tempranas. *Revista Digital Universitaria*. Vol. 6, N° 11 • ISSN: 1067-6079.
- Restrepo-Ochoa, D.A. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *Revista CES Psicología*, 6(1) Enero-Junio 2013 pp.122-133.

- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco* N° 52 setiembre-diciembre 2011. México. [Scielo] <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuicui/v18n52/v18n52a4.pdf>
- Rodríguez, I. M.; Núñez, A.; Bulla, J. y Lozano, A. (2016). Representaciones sociales de la discapacidad en estudiantes universitarios. *Revista Horizontes Pedagógicos* 18(2), pp. 86-93.
- Rodríguez, N.; Ballesteros, M. P. y Ortiz, J. M. (2011). Representaciones sociales de discapacidad en Neiva. *Entornos*. N° 24. Pp. 259-276. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Romeo, M.; Yepes-Baldó, M.; Pérez, F. J.; Pascual, C. (2015). El impacto de la RSC para la inclusión laboral de personas con discapacidad: haciendo tangible lo intangible. *Revista Inclusiones*. 2(4), octubre-diciembre 2015. Pp. 32-49.
- Romeo, M.; Yepes-Baldó, M.; Boria, S.; Pascual, C.; Barbancho, F. y Domínguez, F. A. (2014). *Proyecto EFO+CVL: influencia del desarrollo de políticas y estrategias de interacción laboral de las personas con discapacidad en la efectividad organizativa (EFO) y la Calidad de Vida Laboral (CVL)*. Informe de investigación. Resultados segundo año. España: Universitat de Barcelona.
- Sánchez-Lara, K. y Méndez-Sánchez, N. (2008). Breve revisión de los diseños de investigación observacionales. *Revista de Investigación Médica Sur*, México. 15(3) Julio-Septiembre, Pp. 219-224.
- Scharagrodsky, C. J. (2017). *Representaciones sociales sobre discapacidades y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en Vialidad en el marco de la política pública de empleo "SeCLaS" de la provincia de Buenos Aires (2010-2015)*. Tesis para optar por el grado académico de Doctorado en Ciencias Sociales. Argentina: universidad Nacional de La Plata.
- Smith-Castro, V. y Molina, M. (2011). *Cuaderno Metodológico 5. La entrevista cognitiva: guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz*. San José, CR.: Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica.

- Soto, N. y Vasco C. E. (2008). Representaciones sociales y discapacidad. *Revista Hologramática*. Año V, N° 8. VI. Pp. 3-22. Argentina: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Manizales.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002) *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos para Desarrollar la Teoría Fundamentada*. Bogotá - Colombia: CONTUS - Editorial Universidad de Antioquia.
- Universidad de Costa Rica (2018). La UCR en cifras. Sitio web oficial, disponible en: <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>
- Universidad de Costa Rica (2018). *Convención colectiva de trabajo*. Consejo Universitario. Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica (2016). *Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2016 - 2020*. Excelencia en innovación con transparencia y equidad. Consejo Universitario: Universidad de Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica (2020). *Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2021 - 2025*. Consejo Universitario: Universidad de Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica (2020). Transparencia Institucional. <https://transparencia.ucr.ac.cr/informacion-institucional/recursos-humanos/planillas.html>
- Tarrio, S. E. (diciembre 2003). *Representaciones sociales, ciencia e ideología en el cuidado enfermero de ancianos dependientes institucionalizados*. En red: <http://psicopediahoy.com/representaciones-sociales-cuidado-enfermero-ancianos/>
- Turnes, M. S. (2016). *El rol del psicólogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual bajo la modalidad de empleo con apoyo*. Trabajo Final de Grado. Facultad de Psicología. Uruguay: Universidad de la República.
- Valdés, M. (2012). Representaciones Sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual. Una aproximación dialógica. *Revista de Psicología*. 21(1).
- Victoria, J.A. (2013). El Modelo Social de la Discapacidad. Una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. 46(138) México.

- Vidarte, J. A. y Kelly, B. (2017). Representaciones sociales sobre la discapacidad de profesionales de la salud de Cartagena. *Intersticios: Revista Sociológica de pensamiento crítico*. Vol 11(1).
- Vindas, M. (2018). UCR sube 60 lugares en ranking mundial de universidades. <http://www.vinv.ucr.ac.cr/es/noticias/ucr-sube-60-lugares-en-ranking-mundial-de-universidades>
- Wagner, W. y Elejabarrieta, F. (1999). Representaciones Sociales. *Psicología Social*, pp. 817-842; Morales, J. (Ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Webometrics, Ranking Web de Universidades (2019). http://www.webometrics.info/es/Americas/Latin_America
- Weisz, C. B. (2017). La representación social como categoría teórica y estrategia metodológica. *Revista CES Psicología* 10(1). Pp 99-108.

X. Anexos

Anexo 1. Guía de entrevista en profundidad. Representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la UCR

Encuadre:

Este estudio se realiza como un trabajo final de graduación en la Maestría en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad. Se van a analizar las representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad que están presentes en personas que ocupan puestos de dirección y jefatura administrativa en la universidad de Costa Rica. Se eligió trabajar con esta población por su papel tan importante de filtro en la incorporación de personas y en la gestión humana en la universidad en general y específicamente en relación con las personas con discapacidad. El formato de entrevista se abarca en un periodo de una o dos horas generalmente y si fuera necesario realizaríamos una segunda cita de entrevista, aunque en la mayoría de los casos esto no es requerido.

Le voy a solicitar autorización para grabar esta entrevista en audio haciendo uso de una grabadora periódica y yo le indicaré el momento en que iniciaría la grabación y el momento en que finaliza. La información recopilada se manejará de forma anónima por lo que su identidad, así como información sensible que permite identificarle a usted como persona, por ejemplo, el nombre de su unidad de trabajo, así como nombre de departamentos y personas que usted mencione serán editados y sustituidos por información más genérica al momento de la transcripción.

El formato de la entrevista implica algunas preguntas más desde su experiencia y su criterio y otras en las que se requiere evocar ideas de manera automática, diciendo lo primero que se le venga a la mente ante la presentación de una frase o un texto. La entrevista tiene tres grandes momentos uno de introducción que lo de la voy a pedir que hable de la gestión humana o de la gestión de personas, un segundo momento donde se indagará sobre el concepto de discapacidad, algunas experiencias y formación en el tema, así como un tercer espacio donde hablaremos específicamente de inclusión laboral.

Si tiene alguna pregunta la puede realizar en este momento o bien en cualquier momento de la entrevista.

A. Información personal y del puesto

1. Edad:
2. Sexo:
3. Puesto:
4. Antigüedad (en el puesto, en la unidad, en la UCR).
5. Área de formación
6. ¿Cómo describiría su accionar en cuanto a la gestión humana (relación con las personas, estilo de supervisión, retroalimentación, reconocimiento por ejemplo)?
7. ¿Cuáles identifica como las principales dificultades que se le han presentado en esta gestión humana?

B. Concepto de discapacidad: construcción y definición:

8. Complete las siguientes frases con lo primero que se viene a su mente:
 - Una persona con discapacidad es...
 - Todas las personas con discapacidad...
 - Las personas con discapacidad suelen
 - Al ver a una persona con discapacidad trabajando, yo...
 - A las personas con discapacidad se les dificulta...
 - A las personas con discapacidad se les facilita...
 - En relación con las personas con discapacidad, me inquieta como jefatura...
 - Mi mayor temor al tratar con una persona con discapacidad...
 - Lo mejor de la inclusión laboral de personas con discapacidad es...
 - Si veo una persona con discapacidad en un puesto de decisión, yo...
 - Si yo adquiriera una discapacidad...
9. Le voy a pedir que evoque la palabra discapacidad y ahora mencione 3 palabras que vengan a su mente:

Palabra 1, ¿Y eso? Cuénteme más. Palabra 2...
10. Crianza y discapacidad. Le voy a pedir que se remonte a su época de infancia y adolescencia. ¿Qué relación tuvo en esta época con personas en condición de discapacidad? Ahondar a partir de lo que digan.

¿Qué le decían los adultos sobre las personas en condición de discapacidad en ese momento?
11. ¿En su vida adulta qué contacto o relación ha tenido con personas en condición de discapacidad? Ahondar a partir de lo que digan, por ejemplo

¿Cómo fue o es esta relación? Cuénteme más...

12. Producto de estas experiencias que me ha contado, ¿Algo se modificó, cambió o se mantuvo en su forma de interpretar a la discapacidad o ver a esta población?

13. ¿Hoy en día, cómo se siente al interactuar con una persona en condición de discapacidad?

C. Formación en el tema de discapacidad

14. ¿Ha recibido capacitación formal sobre el tema de discapacidad? Ahondar, cuándo, cuántas horas, qué temas abarcaron, qué recuerda.

15. Aprendizajes de esa experiencia.

D. Mitos y prejuicios sobre la discapacidad

16. Le voy a presentar algunas frases, por favor comente sus impresiones inmediatas con respecto a cada una de ellas:

- “La discapacidad es una enfermedad y por ende implica falta de independencia de la persona que lo padece” (Elaboración propia)
- “La inclusión no es una cuestión de corrección política, es la clave para el crecimiento” Jessie Jackson, 2018.
- “No hay razón para evitar a las personas con discapacidad, ya que la mayoría de estas personas, poseen un corazón más puro y apartado de la malicia humana” (Elaboración propia)
- “La discapacidad no tiene que ver con una falta de capacidad. La productividad de su empresa va directamente relacionada con la empatía y el valor que cada uno de sus colaboradores entrega en su trabajo” (Diario U Chile, 2013)

E. Inclusión laboral

17. Si ha tenido personas en condición de discapacidad en su equipo de trabajo, refiérase a la experiencia. Si ya relató la experiencia con anterioridad se detalla lo que significó o ha significado ser jefe/a de esta o estas personas y trabajar con ellas.

18. ¿Qué le hace sentir la posibilidad o el hecho de tener personas en condición de discapacidad a su cargo laboralmente?

19. ¿Qué aspectos tomó o tomaría en cuenta para su incorporación a la unidad?

20. ¿Existen puestos de trabajo o tipos de discapacidad en los que visualiza que es más factible la incorporación de personas con discapacidad? Dé ejemplos.
21. ¿Qué barreras identifica para incorporar a personas con alguna de condición de discapacidad en su unidad de trabajo?
22. ¿Cómo podría contribuir desde su puesto de trabajo con la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en la Institución?
23. ¿Conoce el proyecto denominado Modelo Integral de Empleabilidad para las personas con discapacidad de la Universidad de Costa Rica? ¿Qué conoce, qué opina de él? Si no conoce se le realice una breve reseña del proyecto.
24. ¿Hay algo sobre el tema de discapacidad o de inclusión laboral que quisiera agregar?

Anexo 2: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO
Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de tesis:

"Representaciones sociales acerca de las personas en condición de discapacidad, presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la UCR"

Nombre de la investigadora y sustentante de tesis: Katalina Alfaro Miranda.

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO

Esta investigación se lleva a cabo como proyecto de tesis de la Maestría Académica en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad de la Universidad de Costa Rica. Está a cargo de la Licda. Katalina Alfaro Miranda y tiene como objetivo recopilar representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad, expresadas por Direcciones o Jefaturas Administrativas de la Universidad. Participarán en el estudio un mínimo de cuatro personas de distintas sedes universitarias.

B. ¿QUÉ SE HARÁ?

Su participación en este estudio consiste en brindar una entrevista a la estudiante que realiza la investigación con una duración aproximada de una a dos horas. La entrevista será grabada en audio, luego se transcribirá y se analizarán las conversaciones por parte de la estudiante según el objetivo del estudio. Las grabaciones de las entrevistas serán eliminadas una vez finalizado y aprobado el análisis de la información por parte del Comité Asesor de la tesis y su nombre, unidad de trabajo u otra información que permita identificarlo o identificarla como persona, no serán revelados en ningún momento de la investigación.

Dicha entrevista se realizará de manera virtual, mediante el uso de la plataforma Zoom en horario a convenir previamente agendado. Para ello la estudiante le hará llegar vía correo institucional, la respectiva invitación de Zoom que incluye el enlace de acceso, así como el código de la reunión y la clave.

En caso de requerir finalizar la entrevista o ampliar en algunos temas es factible agendar otra sesión u otras sesiones de entrevista.

C. RIESGOS

Al participar en esta investigación podría enfrentar algunas molestias como brindar su tiempo para responder algunas preguntas. Podría ocurrir que alguno de los temas a tratar no sea de su especial interés o incluso le resulte incómodo hablar de ellos, todos ellos estarían relacionados con la discapacidad vista desde sus creencias y sus experiencias de vida.

Además, la investigadora tendrá acceso a algunos datos personales como su nombre y dependencia de trabajo y grabaciones de las conversaciones que tienen lugar durante la entrevista.

D. BENEFICIOS

Como resultado de su participación NO obtendrá ningún beneficio directo pero de forma indirecta puede contribuir a fortalecer las estrategias de inclusión laboral para las personas con discapacidad en la Universidad, pues con su aporte se construirá en información relevante que podría utilizarse para orientar prácticas y políticas laborales en relación con la población con discapacidad que ingrese o adquiera una discapacidad en la Institución, dado que el insumo será ofrecido a distintas instancias Institucionales relacionadas con el tema, así como también la información podía ser utilizada para orientar la concientización de la población laboral universitaria.

E. VOLUNTARIEDAD

La participación en esta investigación es voluntaria y usted puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

F. CONFIDENCIALIDAD

La investigadora garantizará un estricto manejo y confidencialidad de la información, la cual será usada para fines de investigación. La información que pueda identificarlo o identificarla a usted como persona (tales como datos personales, unidad de trabajo y grabaciones), será eliminada al finalizar la tesis. Se mantendrá el anonimato de su persona.

G. INFORMACIÓN

Al firmar este consentimiento usted hace constar que la investigadora le explicó en qué consiste este trabajo y aclaró satisfactoriamente sus dudas sobre éste y sobre sus derechos al participar.

Si desea obtener más información puede contactar a la investigadora Katalina Alfaro al teléfono 7014-7074 en un horario de 8:00 am a 6:00 pm. Este proyecto de tesis está adscrito a la Maestría en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad, teléfono 2511-8512 y es dirigido por la M. Sc. Helen Picado Barrantes. Además, puede consultar sobre los derechos de las personas participantes en proyectos de investigación al Consejo Nacional de Salud del Ministerio de Salud (CONIS), teléfonos 2257-7821 extensión 119, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m.

Usted NO perderá ningún derecho por firmar este documento y recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

H. 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 estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

Firma de la persona participante (Dirección o Jefatura Administrativa).

Firma de la estudiante-investigadora que solicita el consentimiento

Versión Junio 2017

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 63 del Comité Ético Científico, realizada el 07 de junio del 2017.

Anexo 3: Matriz de categorías y subcategorías

Macro categorías	Categoría	Subcategorías	Micro categoría
Eje Transversal	Discapacidad	Concepto	<ul style="list-style-type: none"> • Coraje • Discriminación inherente • Tipos de discapacidad • Personas específicas • Habilidades • Discapacidad como beneficio • Limitaciones • Infraestructura • Conciencia y formación • Terminología • Respeto • Ausencia de discapacidad como bendición • Ajustes • Trabajo extra
		Ideas Fundantes	<ul style="list-style-type: none"> • El monstruo • Impresión fuerte • El aula diferenciada • Mi ser amado • Empatía aprendida • No tuve contacto • Rechazo por mi discapacidad
Dimensiones	Gestión Humana	Estilo conciliador	No se definieron
		Apropiación del rol	No se definieron
		Dificultades en la gestión humana	No se definieron

Macro categorías	Categoría	Subcategorías	Micro categoría
		Ser jefe de una PcD: temor y otros sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Temor • Cautela • Tranquilidad: “no me siento mal” • Dolor • Admiración y respeto • Empatía como sentimiento deseable
	Condiciones Institucionales	Política Institucional	No se definieron
		Presencia- ausencia de las instancias involucradas en el tema	No se definieron
		Apoyo social a los líderes	No se definieron
		La UCR humanista: entre discurso y práctica	No se definieron
	Inclusión Laboral	Proceso de incorporación	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación del espacio físico y equipo • Asesoramiento • Capacitación • Información acerca de la discapacidad (oferente) • Enfoque de gestión por competencias • Involucrar al personal • Otra estrategia: seguir el proceso regular • Ajustes como deber institucional

Macro categorías	Categoría	Subcategorías	Micro categoría
		Proceso de permanencia	<ul style="list-style-type: none"> • El acompañamiento • Estrategias específicas • La articulación
		Barreras identificadas por las personas entrevistadas	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico • El grupo de trabajo como barrera • No tenemos barreras • Inclusión docente sin barreras significativas • Género como tema ausente
		Precauciones o alertas	No se definieron
		El para qué de la inclusión	No se definieron
		Empleabilidad: he leído algo	No se definieron
		Aportes desde el puesto	No se definieron
Factores moduladores	Formación	Concientización	No se definieron
		Movilización	No se definieron
	Vínculo socioafectivo	Cuadrantes	<ul style="list-style-type: none"> • I Cuadrante: amplia formación- presencia de vínculo. • II Cuadrante: poca formación – presencia de vínculo. • III Cuadrante: poca formación – ausencia de vínculo. • IV Cuadrante: amplia formación- ausencia de vínculo.
		Experiencias significativas	No se definieron
		Acción transformadora	No se definieron

Macro categorías	Categoría	Subcategorías	Micro categoría
Áreas de representación resultantes	RS acerca de las PcD	Yo como referente	No se definieron
		Coraje y discriminación: recursos	No se definieron
		Mitos y prejuicios	<ul style="list-style-type: none"> • No son angelitos • Ni enfermedad ni falta de independencia • Normal entre comillas
		RS específicas: la fotografía	No se definieron
	RS acerca de las PcD en el trabajo	Experiencias positivas y negativas con PcD	No se definieron
		Personajes	<ul style="list-style-type: none"> • José Luis • Juan Manuel • Ericka
		Mitos y prejuicios sobre PcD en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • La inclusión es deseable pero requiere mucho trabajo • Discapacidad física sí, las otras no sé • Trabajos manuales y asistenciales • Me alegra que trabajen pero no en mi equipo • Proteger a las PcD • No soy yo, es el grupo, la institución, el entorno externo, las PcD
		PcD como persona trabajadora	No se definieron