

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**MECANISMOS DE EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DEL ÁMBITO LABORAL**

PRESENTADO POR:

RUBEN GUILLERMO FIGUEROA
GUADALUPE MARGARITA RODRÍGUEZ GÓMEZ

TESIS DE POSGRADO PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRO EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

ASESOR
DOCTOR MARIO ADALBERTO ZETINO DUARTE

MAYO 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C.A.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS
RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ABREGO
VICERRECTOR ACADÉMICO

LIC. CRISTÓBAL HERNÁNDEZ RIOS BENITEZ
SECRETARIO GENERAL

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

LICENCIADO JOSÉ VICENTE CUCHILLA MELARA
DECANO

MAESTRO EDGAR NICOLAS AYALA
VICEDECANO

MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

MAESTRA XENIA MARÍA PEREZ OLIVA
DIRECTORA INTERINA ESCUELA DE POSGRADOS

MAESTRO JAIME ERNESTO ESCALANTE FUENTES
COORDINACIÓN DE MAESTRÍA

Contenido	
Resumen	6
Introducción.....	8
Capítulo I. Planteamiento del Problema	11
1.1. Antecedentes y contexto	12
1.2. Estadísticas en el ámbito laboral	15
1.3. Cambios de enfoques y Normativas	23
1.4. El Problema de investigación.....	25
1.5. Objetivos de la Investigación	27
1.6. Hipótesis de Investigación	27
1.7. Justificación.....	28
Capítulo II. Marco teórico	30
2.1. Apuntes sobre mecanismos, explicación y dinámicas.....	31
2.2. Consideraciones generales sobre la exclusión	33
2.3. Exclusión y personas con discapacidad	35
2.4. Exclusión social y rol del Estado	39
2.5. El habitus de la discapacidad	41
2.6. Construcción social de discapacidad y normalidad.....	44
2.7. Mercado de trabajo y discapacidad	50
2.8. Mapa – Objeto de estudio	59
Capítulo III. Diseño metodológico	60
3.1. Métodos y técnicas de recolección de información.....	63
3.2. Realización de la investigación	66
3.2.1. Investigación en las empresas.....	67
3.2.2. Investigación con las personas de recursos humanos	68
3.2.3. Investigación con las personas con discapacidad	69
3.3. Aspectos éticos	71
Capítulo IV. Resultados y hallazgos	73
4.1. Dimensiones abordadas	74

4.1.1. Construcción social de normalidad en el ámbito laboral	74
4.1.2. Circunstancias que impiden la inclusión de personas con discapacidad	78
4.2. Resultados y hallazgos en las empresas.....	81
4.2.1. Construcción social de normalidad en el ámbito laboral	81
4.2.2. Circunstancias que impiden la inclusión de personas con discapacidad contratadas.....	91
4.3. Resultados y hallazgos de las entrevistas con personas con discapacidad	103
4.3.1. Construcción social de normalidad en el ámbito laboral	103
4.3.2. Circunstancias que impiden la inclusión en el ámbito laboral	111
4.3.3. Subjetividades de las personas con discapacidad	115
4.4. Reflexiones finales del capítulo	124
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	132
5.1. Conclusiones	132
5.2. Recomendaciones	139
5.2.1. Antes de ingresar al mercado de trabajo	141
5.2.2. Rol del Estado	143
5.2.3. En el mercado de trabajo	143
Bibliografía.....	146
Anexos	149
Anexo I. Hoja de observación.....	149
Anexo II. Guía de entrevista para personas con discapacidad.....	151
Anexo III. Guía de entrevista para personas de recursos humanos	153
Anexo IV. Plan de Análisis.....	155
Anexo V. Matriz de operacionalización	158
Anexo VI. Protocolo de investigación.....	166

Cuadros y Gráficas

CUADRO 1. LISTADO DE BOLSAS DE EMPLEO DE SAN SALVADOR	18
CUADRO 2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD COLOCADAS EN BOLSAS DE EMPLEO DE SAN SALVADOR SEGÚN GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES, POR SEXO (2013).....	20
CUADRO 3. PERSONAS CON DISCAPACIDAD COLOCADAS EN BOLSAS DE EMPLEO DE SAN SALVADOR SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, POR SEXO (2013).....	21

CUADRO 4. NIVELES DE ACCESIBILIDAD DE ESTRUCTURA FÍSICA DE EMPRESAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	96
GRÁFICA 1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD COLOCADAS EN BOLSAS DE EMPLEO DE SAN SALVADOR SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL, POR SEXO (2013).....	20

Resumen

Esta investigación se presenta como un aporte a la comprensión de cómo se configuran en la sociedad los mecanismos que excluyen del mercado laboral a las personas con discapacidad y no permiten su inclusión plena al mismo. Mecanismos que no necesariamente son perceptibles a simple vista y algunas de sus manifestaciones se esconden detrás de formas sutiles de exclusión social. Se evidencia la exclusión como resultado de una combinación de mecanismos presentes y activos en la sociedad que puede detonarse en cualquier momento de la vida de las personas en condiciones de discapacidad, no necesariamente en el momento de entrar en contacto con el mercado de trabajo; y que también puede resultar en la autoexclusión de la persona.

Se pone sobre relieve la existencia de construcciones sociales de normalidad y discapacidad, cimentadas en la ciencia médica, que marcan la pauta de las relaciones sociales y de poder en las que se mueven las personas con discapacidad; su participación en campos bien definidos y en condiciones de desigualdad. Estas condiciones desiguales que se presentan en la sociedad para la persona con discapacidad dan como resultado un desempoderamiento acumulado - poca o nula participación en el mercado del conocimiento y en el mercado de trabajo.

Las personas con discapacidad se mueven en una sociedad organizada por y para gente que no tiene una condición de discapacidad y que es catalogada como “normal”. Se considera que existen diversos elementos en el entorno físico o social de la persona que limitan o restringen su vida, y pueden ser: las actitudes, el diseño arquitectónico, el transporte, el lenguaje y la cultura, la organización y la distribución de los servicios de asistencia e instituciones, y las relaciones y estructuras de poder que constituyen la sociedad. A esto se suma el débil rol que ha tenido el Estado para brindar condiciones sociales mínimas a todos sus ciudadanos a través del respeto y cumplimiento de sus derechos fundamentales.

En la presente investigación, se abordó el fenómeno de los mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral a través de las experiencias de las personas con discapacidad física – quienes logran acceder en mayor medida a un empleo-, no obstante surgen elementos que son comunes y trascienden el resto de discapacidades.

Sin embargo, se hace la acotación que la población con discapacidad no es homogénea: incluye a personas con deficiencia física, sensorial, mental e intelectual. Cada discapacidad tiene sus propias características por lo que las manifestaciones de la exclusión pueden variar y adquirir matices diferenciados de acuerdo al tipo de discapacidad. También habrá diferencias debidas a la edad de aparición, entre personas con deficiencias congénitas, personas con deficiencias adquiridas y personas con deficiencias a causa del envejecimiento. Otros elementos que se deben de tener en cuenta son la clase y género porque introducen otras aristas a considerar.

Los resultados de esta investigación han permitido concluir que para incidir y avanzar en los procesos de inclusión de las personas con discapacidad es necesario un abordaje integral del fenómeno, para ir minimizando la agudeza con que estos mecanismos se presentan y se activan en la persona. Si la lectura de la presente investigación logra contribuir en este sentido, nos damos por satisfechos con nuestro aporte cognitivo para la comprensión e intervención del fenómeno.

Palabras claves: Personas con Discapacidad, construcción social, normalidad, barreras, ámbito laboral, trabajo, derechos, habitus.

Introducción

La situación de exclusión que viven las personas con discapacidad es un hecho innegable, como ejemplo pueden enumerarse las siguientes situaciones: en el ámbito laboral, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad (22.3%) es muy inferior a la tasa de ocupación en general (40.3%); la tasa de desempleo (19.3%) es superior a la general (11.4%); la tasa de analfabetismo registrada de las personas con discapacidad (42.1%) es muy superior a la general (13.9%); la tasa de asistencia escolar (8.2%) es mucho menor a la general (30.7%). Las anteriores circunstancias hacen surgir una serie de interrogantes: si la situación de las personas con discapacidad es esa ¿a qué se debe? ¿Por qué se encuentran en esa situación? ¿Cuáles son los mecanismos que generan su situación de exclusión en la sociedad, a qué responden y cómo se manifiestan? Precisamente esta última pregunta es la que ha originado y guiado nuestra propuesta cognitiva que en este momento estamos presentando a través del presente reporte de tesis.

En el presente trabajo de investigación, se aborda la situación de exclusión del ámbito laboral que viven las personas con discapacidad en la sociedad salvadoreña, particularmente, se ha desarrollado en la zona del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS), específicamente en el sector urbano. El cuerpo de la tesis consta de cinco capítulos, los cuáles se enumeran a continuación y se explican en los párrafos subsecuentes: en el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, en el segundo se expone el marco teórico que guió la investigación, en el tercero se expone el diseño metodológico, en el cuarto, se presentan los resultados y hallazgos y finalmente en el quinto se presentan las conclusiones de la investigación y las recomendaciones que derivamos del estudio.

En el primer capítulo se detalla con mayor rigor cuáles son las expresiones de la situación de exclusión que en general viven las personas con discapacidad en la sociedad salvadoreña, las cuales dan pauta para la configuración del objeto de estudio de la

investigación, así como el planteamiento de la pregunta general y las específicas, derivándose de manera simultánea los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo es el apartado teórico, en él desarrollamos las categorías conceptuales utilizadas durante la investigación: se desarrollan los conceptos de exclusión, construcción social de normalidad y discapacidad, niveles de productividad y eficiencia, hábitos de la discapacidad y mecanismo. A lo largo de todo el capítulo se brinda una exposición detallada de cómo se abordan cada uno de los conceptos mencionados, sus características, interrelaciones y dinámicas que permiten entender la manera cómo se aborda la problemática de la exclusión.

En el tercer capítulo se desarrolla el diseño metodológico, en él se narra la manera a través de la cual metodológicamente se desarrolló la investigación. La metodología y las técnicas ocupadas fueron en mayor peso de naturaleza cualitativa, debido a que la naturaleza del objeto de estudio y el objetivo de investigación planteado conllevaban a obtener la información necesaria a través del uso de entrevistas focalizadas, las cuales se desarrollaron tanto en personas con discapacidad seleccionadas, así como con personas encargadas de los departamentos de recursos humanos de empresas identificadas. De igual forma, la selección de personas con discapacidad y encargados de recursos humanos en las empresas fue intencionada, debido a que la naturaleza de la información necesaria lo demandaba.

Para orientarse durante el desarrollo de la investigación, se hizo uso de una matriz de operacionalización, en la cual se vinculan pregunta, objetivo, hipótesis, dimensiones y líneas de indagación. La pregunta y el objetivo se desprenden del planteamiento del problema, mientras que la hipótesis es una primera propuesta cognitiva, fruto de las primeras aproximaciones teóricas al fenómeno, la cual encierra las primeras propuestas de solución. En función de contrarrestar dichas propuestas cognitivas con la realidad, las hipótesis son redactadas de manera tal de identificar en su estructura dimensiones que posteriormente se desglosan en líneas de indagación y son las que finalmente son

operacionalizadas, señalando el tipo de información necesario y proponiendo la fuente de donde se puede obtener.

El cuarto capítulo es la exposición de los resultados y hallazgos, fruto del trabajo de campo realizado, bajo la orientación de las pautas redactadas en la matriz de operacionalización. En este capítulo se exponen los resultados encontrados tanto en las personas con discapacidad seleccionadas y en las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos de las empresas previamente identificadas. Tanto los resultados como los hallazgos se exponen en función de las líneas de indagación señaladas por matriz de operacionalización.

Finalmente, como último capítulo se presenta el apartado de conclusiones y recomendaciones. Aquí se realiza una presentación sucinta de los resultados encontrados en el trabajo de campo, a la luz de los planteamientos teóricos exhibidos en el marco teórico, exponiéndose de qué manera se configura el mecanismo de exclusión, su naturaleza, sus dinámicas, los momentos en que aparece a lo largo de la vida de la persona con discapacidad, y se plantean recomendaciones sobre cuáles deben de ser las dimensiones que se deben de tomar en cuenta si se desea abordar tan complejo fenómeno.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

Identificar los mecanismos que no permiten la inclusión plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral es el propósito fundamental de la presente investigación. Esto conlleva explorar más allá de las manifestaciones visibles – las barreras arquitectónicas, en la comunicación y la información, escaso o inexistente acceso a la educación y formación - para dejar al descubierto aquellos mecanismos de exclusión social que, además, posibilitan la autoexclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo formal.

Al hablar de la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral, hay que hablar de exclusión social. Las personas con discapacidad, a menudo, encuentran barreras que les impiden hacerse de las herramientas necesarias para competir en el mercado de trabajo, por ejemplo: escasa o ninguna formación académica formal y laboral. Llegan al mercado laboral desempoderadas. Sumado a esto, asimilan el discurso y la manera en que son tratados en la familia -como primera comunidad- donde pueden, en algunos casos, ser percibidos como inferiores y priman actitudes de sobreprotección o en otros casos de abandono.

Sin embargo, también hay personas con discapacidad que logran superar las percepciones negativas y peyorativas que hay en la sociedad sobre la discapacidad y se concentran en desarrollar sus habilidades y capacidades para entrar al mercado de trabajo. Lo anterior no significa que la sociedad o la empresa les ha incluido plenamente, más bien ha requerido un doble esfuerzo personal y familiar por traspasar esas barreras de la sociedad. Lo que sí es real, como lo señala la CEPAL, para la población con discapacidad que vive en sociedades capitalistas – caracterizadas por desigualdades estructurales – es que está escasamente dotada de recursos materiales y simbólicos en las “relaciones de fuerza y sentido entre los grupos sociales” (Stang A., María F., 2011: 11).

El Salvador es una sociedad cuyas dinámicas estructurales y sociales no permite la inclusión a la diversidad de personas que la componen. La misma población con discapacidad es una población heterogénea, lo que implica formas de funcionamiento diverso. No obstante, esa diversidad, en el ámbito laboral hay una concepción estandarizada de productividad y unos espacios creados para el desempeño de personas sin ninguna deficiencia; por tanto, excluyente de estas. Según Amílcar Durán, Director de Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad física logran insertarse en mayor número que el resto de las personas con algún tipo de discapacidad (auditiva, visual, intelectual o mental). En ese sentido, el presente estudio se centró en casos de personas con discapacidad física y su experiencia al hacer contacto con el mercado de trabajo, y casos de empresas que tienen a personas con discapacidad física trabajando.

Sin embargo, las personas con discapacidad física que tienen un empleo formal siguen siendo un número reducido y hablar de inclusión aún es muy aventurado por las condiciones y las barreras que se les presentan (actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

1.1. Antecedentes y contexto

La población con discapacidad - no sólo en El Salvador - sino a nivel mundial ha sido considerada como una “población invisible”, ya que ha estado confinada al espacio de lo privado, en sus casas, disimuladas por sus familias. El ámbito de lo público les ha brindado muy pocos espacios accesibles para su desempeño y desarrollo. Pilar Pacheco, directora de la Confederación Española de Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE, dice: “Nuestras familias nos escondían y en nuestros países no existíamos porque

simplemente no había datos, ni estadísticas que nos visualizaran, aunque fuera como número dentro de la población en general”¹.

La Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) de El Salvador, reportó en su último censo realizado en 2007, un número de 235,302 personas en situación de discapacidad a nivel nacional, este total corresponde al 4.1% del total de la población salvadoreña. En opinión de Heidy Barrios, Jefa del Departamento de Discapacidad y Derechos Humanos, de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), la hoja de levantamiento de información no fue diseñada de manera adecuada y las personas encuestadoras no recibieron orientación para llenarlas, lo que pudo haber influido para tener un dato por debajo de lo que plantean organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) que expresa la existencia de entre un 10 y 15 por ciento de la población mundial con alguna discapacidad.

“Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial, según las estimaciones de la población mundial en 2010” Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%”, de acuerdo al Informe Mundial sobre discapacidad (OMS, 2011).

A nivel Latinoamericano, no solo en El Salvador, se ha subestimado este dato de la OMS, así lo plantea la División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe en su estudio *Panorama social de América Latina 2012 (CEPAL, 2012)*. Por primera vez este organismo de las Naciones Unidas dedica un capítulo de este informe anual para examinar la información disponible sobre este grupo en el contexto regional. La prevalencia de la discapacidad en América Latina varía desde 5.1% de la población en México hasta 23.9% en Brasil, mientras que en el Caribe el rango oscila entre 2.9% en Bahamas y 6.9% en Aruba. En total, cerca de 12% de la población latinoamericana y caribeña vivirá con al menos una discapacidad, lo que

¹ Entrevista a Pilar Pacheco, directora de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCENFE) en canal 10 de televisión, programa “Cooperación” transmitido en 2011.

involucra aproximadamente a 66 millones de personas, según cifras recogidas de distintas fuentes estadísticas de la región, no siempre comparables entre sí (CEPAL, 2012).

Para este grupo de población se describe un escenario de escasez de datos y amplias diferencias entre las definiciones, las normas y las metodologías utilizadas para determinar las condiciones de las personas con discapacidad, situación que obstaculiza la eficaz formulación de programas y políticas inclusivas y la evaluación de sus progresos (CEPAL, 2012). La falta de datos socioeconómicos sobre este grupo social “refleja en grado considerable el enfoque de discapacidad desde el punto de vista del bienestar social y la atención médica que aún permanece en muchos países (Naciones Unidas, 2009, citado en CEPAL 2012).

En El Salvador, se ha ejercido cierta presión por parte de las organizaciones de personas con discapacidad para que se cuenten con datos estadísticos más apegados a la realidad y más actualizados. El país ha adquirido compromisos internacionales mediante la firma y ratificación de la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, que en el artículo 31 “*Recopilación de datos y estadísticas*” dice: “Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención”.

La Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) realizó en el 2015 la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (CONAIPD, 2016), que mostró una tasa de prevalencia de la discapacidad del 6.4% del total de la población salvadoreña. Tal cifra significaría que 410,798 personas en El Salvador tienen algún tipo de discapacidad. Incrementando en más de dos puntos porcentuales la población con discapacidad señaladas arriba para 2015 (DIGESTYC, 2015). A febrero de 2017 aún falta que se dé a conocer toda la caracterización de la situación de las personas con discapacidad con los datos recogidos en esta encuesta.

En el estudio *Panorama social de América Latina 2012* (CEPAL, 2012) se hace una reflexión en el sentido que contar con estadísticas confiables resulta importante si se considera que la proporción de personas con discapacidad se incrementaría debido al envejecimiento de la población y los cambios en los estilos de vida. La pobreza, los conflictos armados, la violencia urbana y la violencia de género son también causas no menores de discapacidades.

Entre la población de la región prevalecen las limitaciones visuales y de movilidad, seguidas por las deficiencias de la audición y el habla en América Latina y por las dificultades relacionadas con las funciones mentales y la destreza en el Caribe, según información censal de 18 países. Estas proporciones son similares para El Salvador, (CEPAL, 2012, pág. 206 y 207).

1.2. Estadísticas en el ámbito laboral

De acuerdo a los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS, 2014)², al 2007, la tasa de participación³ global de personas con discapacidad en el ámbito laboral en El Salvador, era de 27.6% (a diferencia del 45.4% para la población general); la tasa de ocupación⁴ del 22.3% (con un 40.3% en la población general); y la tasa de desempleo⁵ de la PCD de 19.3% (siendo un 11.4% en la población en general).

Según estos datos las personas con discapacidad no forman parte activa del mercado de trabajo en la misma magnitud que el resto de la población, lo cual se debe a distintos

² El presente documento no ha sido publicado por el Ministerio de Trabajo a la fecha de finalización de la presente tesis; sin embargo, los cálculos estadísticos presentados en el informe citado fueron realizados a partir de información oficial, por lo que únicamente se hacen referencia a ellos, sin vincular postura alguna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

³ Mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo (definida como las personas que trabajan o buscan trabajo)

⁴ Distribución de la población ocupada según su inserción en el mercado de trabajo, ya sea, como patrón, cuenta-propia o asalariado.

⁵ Expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa.

factores, entre ellos el aprendizaje adquirido, prácticas discriminatorias y falta de un entorno favorable.

En torno al acceso a la educación – escolarización y formación -, con datos del Censo 2007, se encontró que la tasa de analfabetismo de personas con discapacidad fue de 42.1% (13.9% para la población general), la tasa de asistencia escolar de 8.2% (con un 30.7% en la población general), y que menos del 10.0% de las personas con algún tipo de limitación asistieron a un centro de enseñanza vocacional. Estos indicadores reflejaban brechas importantes en cuanto al aprendizaje de las personas con discapacidad en comparación con la población en general y trae como consecuencia que la persona con discapacidad no disfrute de una ciudadanía plena de derechos - tienen limitado acceso al empleo, a la educación, a la salud, a la vivienda, al transporte público, a la información y la comunicación, a la vida cultural y a la recreación, y, en general, poco acceso a lugares y servicios públicos -.

Según estadísticas del Ministerio de Educación (MINED, 2014), al año 2013 estaban inscritos 16,309 niños y niñas con discapacidad en 3,427 centros educativos, de los cuales 806 tienen condiciones de accesibilidad (rampas, pasamanos y/o servicios sanitarios especiales). En cuanto a la educación no formal, no se tienen datos, el MTPS solo menciona que diversas organizaciones que trabajan con personas con discapacidad, proporcionan cursos de formación vocacional o los gestionan a través de las instituciones del Estado.

En un informe del Secretario General de la Naciones Unidas (ONU, 2009, citado por la CEPAL, 2012: p. 8) sobre el grado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para las personas con discapacidad revela que:

“426 millones viven por debajo del umbral de la pobreza en los países en desarrollo, y suelen representar entre el 15% y 20 % de la población pobre más marginada de estos países. Hay también evidencias de que su participación en la fuerza de trabajo es muy inferior a la de las personas sin discapacidad, y la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) estima que más del 90 % de los

niños con discapacidad de los países en desarrollo no asiste a la escuela (Naciones Unidas, 2009)”.

Estos datos presentan un panorama poco alentador sobre la inclusión social de la persona con discapacidad. En todo el mundo, no solo en El Salvador, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exageran en las comunidades menos favorecidas (OMS, 2011).

Cómo funciona en El Salvador la colocación de personas con discapacidad según el MTPS.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) recopila información de personas que buscan insertarse laboralmente en el mercado de trabajo y de empresas que ofertan sus plazas vacantes. En el caso de las personas con discapacidad, la dinámica funciona de la siguiente manera: las empresas ponen a disposición plazas vacantes para las cuales solicitan personas con discapacidad, sin especificar qué tipo de discapacidad, sencillamente solicitan un perfil determinado y esperan que se llene dicho perfil. El MTPS cuenta con un registro de personas inscritas, de las cuales busca cuál de todas cumple con el perfil solicitado por la empresa.

Del total de personas con discapacidad inscritas, selecciona un grupo y las envía a entrevista a la empresa que ha puesto a disposición su plaza vacante. La empresa selecciona cuál de todas ellas satisface o llena el perfil solicitado.

El MTPS cuenta también con la figura de la Bolsa de Empleo, la cual cumple la función de intermediar entre las empresas que buscan contratar personal y las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo.

El mecanismo es el siguiente: las personas se acercan a las bolsas de empleo ubicadas en diferentes lugares (alcaldías municipales; organizaciones no gubernamentales; iglesias; oficinas del Ministerio de Trabajo; etc.) y se inscriben en la bolsa. Por su parte, las empresas envían los perfiles de empleo que deben cubrir las personas para ocupar el cargo, y en la bolsa se evalúa si el candidato inscrito cumple con la condición que la empresa ha manifestado.

Las Bolsas de Empleo realizan dos funciones a través de los gestores de empleo: orientación laboral e intermediación laboral.

El Servicio de Intermediación de Empleo (SIE) en el MTPS cuenta con 54 Bolsas de Empleo a nivel nacional, de las cuales 9 se encuentran en el departamento de San Salvador. Generalmente, dichas bolsas de empleo se localizan en las municipalidades.

Para poner un ejemplo, se tomó el Departamento de San Salvador, (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Listado de Bolsas de Empleo de San Salvador (2013)

Bolsa de Empleo	Municipio
Alcaldía Municipal	Apopa
Alcaldía Municipal	San Martín
Alcaldía Municipal	Soyapango
Alcaldía Municipal	Mejicanos
Alcaldía Municipal	San Marcos
Alcaldía Municipal	Ilopango
Proyecto Ciudad Mujer	San Martín
Oficina Departamental Central	San Salvador
Oficina PROCOMES*	Nejapa

Fuente: Oficina de Estadística e Informática, MTPS

* Asociación de Proyectos Comunales de El Salvador.

Las estadísticas a las que se ha tenido acceso, presentan la información de las personas con discapacidad según han sido inscritas o colocadas, desglosándola por grupo ocupacional o rama de actividad económica a la cual pertenece la empresa.

La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNOES) utiliza nueve categorías para ubicar las diferentes ocupaciones registradas a nivel nacional. Para el año 2013, la Bolsa Nacional de Empleo registró 371 personas con discapacidad colocadas en las diferentes ocupaciones en el departamento de San Salvador, de ellas, más de la mitad (63%) fueron hombres y el 37% restante fueron mujeres.

Las diferentes ocupaciones listadas por el CNOES van desde las de mayor nivel jerárquico (cargo de Directores y Gerentes) hasta el menor nivel (ocupaciones elementales). Las personas con discapacidad fueron ubicadas en su mayoría en la categoría de Ocupaciones Elementales (45%), mientras que las categorías que menor cantidad de personas con discapacidad colocadas fueron Directores y Gerentes (1%) y Agricultores (1%).

La Clasificación de Actividades Económicas de El Salvador (CLAESS) desglosa un total de 17 ramas de actividad económica, a lo largo de las cuales ubica a las diferentes empresas, según su giro o razón social.

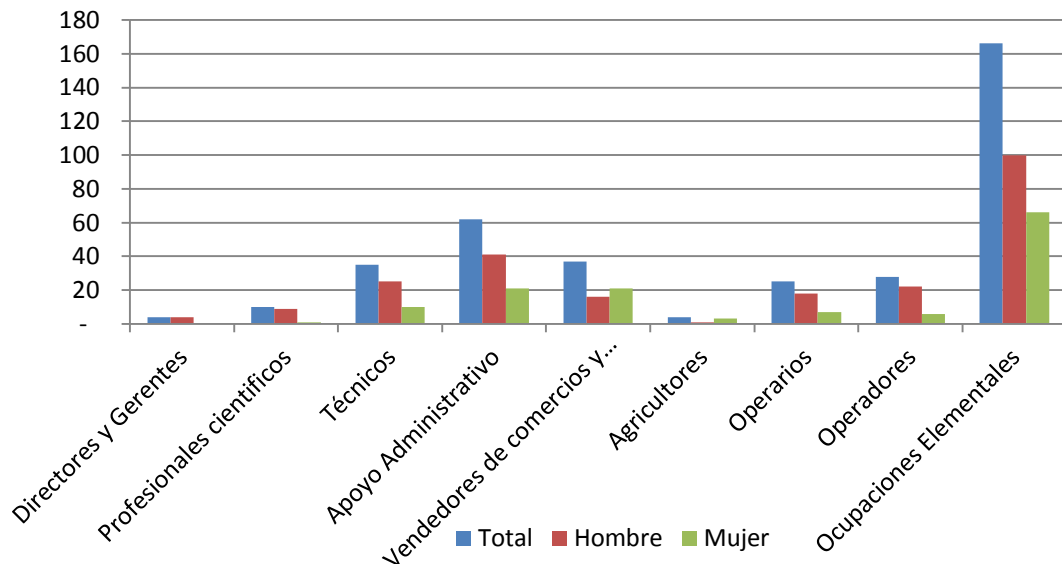
Dos ramas de actividad económica concentran a más de la mitad de las personas (69%) colocadas por las bolsas de empleo: Industria manufacturera (42%) y Comercio por Mayor y Menor, Venta, Reparación de Vehículos Automotores, efectos personales y Enseres Electrodomésticos (27%). Por el contrario, tres ramas fueron las que reflejaron menor cantidad de personas con discapacidad colocadas: construcción (1%); Intermediación financiera (1%); y servicios sociales y de salud (1%). Ver el resumen de estos datos en el cuadro los cuadros 2 y 3, y en la gráfica 1.

Cuadro 2. Personas con discapacidad colocadas en Bolsas de Empleo de San Salvador según grandes grupos ocupacionales, por sexo (2013).

Ocupaciones	Total	(%)	Hombre	Mujer
1 Directores y Gerentes (Públicos y Privados)	4	1	4	0
2 Profesionales científicos e intelectuales	10	3	9	1
3 Técnicos y profesionales de nivel medio.	35	9	25	10
4 Personal de Apoyo Administrativo	62	17	41	21
5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	37	10	16	21
6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	4	1	1	3
7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	25	7	18	7
8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	28	8	22	6
9 Ocupaciones Elementales	166	45	100	66
Total	371	100	236	135

Fuente: Oficina de Estadística e Informática, MTPS.

Gráfica 1. Personas con discapacidad colocadas en Bolsas de Empleo de San Salvador según grupo ocupacional, por sexo (2013)



Fuente: Oficina de Estadística e Informática, MTPS

Cuadro 3. Personas con discapacidad colocadas en Bolsas de Empleo de San Salvador según rama de actividad económica, por sexo (2013).

Rama de actividad económica	TOTAL	(%)	Hombre	Mujer
Agricultura	39	11	21	18
Pesca	0	0	0	0
Explotación de Minas y Canteras	0	0	0	0
Industria Manufacturera	154	42	95	59
Electricidad, Gas y Agua	6	2	6	0
Construcción	2	1	0	2
Comercio por Mayor y Menor, Venta, Reparación de Vehículos Automotores, efectos personales y Enseres Electrodomésticos	101	27	67	34
Hoteles y Restaurantes	12	3	4	8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	12	3	10	2
Intermediación Financiera	2	1	1	1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	12	3	9	3
Administración Pública	16	4	13	3
Enseñanza	7	2	4	3
Servicios Sociales y de Salud	1	0	1	0
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	7	2	5	2
Servicios Domésticos	0	0	0	0
Organizaciones Extraterritoriales	0	0	0	0
Total	371	100	236	135

Fuente: Oficina de Estadística e Informática, MTPS

En diciembre de 2016, en el marco de la conmemoración del Día Nacional e Internacional de las Personas con Discapacidad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁶ actualizó los datos sobre personas con discapacidad. Señaló que durante el período de 2014-2016 logró la colocación de 1,033 personas con discapacidad (309 mujeres y 724 hombres). El rubro de Industria Manufacturera es el que más ha colocado a personas con discapacidad, con un total de 131 personas; en el sector Comercio 46, Hoteles 37, y en el rubro de Servicio 26 personas. Esto a través de intermediación laboral, 3 ferias de empleo, 410 ferias de autoempleo, 14 Jornadas a nivel nacional de

⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2016, 5 de diciembre). Recuperado de <http://www.mtps.gob.sv/noticias/mas-1030-personas-discapacidad-colocadas-puesto-trabajo>

inscripción y actualización de datos, 19 jornadas de divulgación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad dirigidas a empresas privadas a nivel nacional, entre otros.

Se consultó con Amílcar Durán, representante del Servicio de Integración laboral (SIL), actualmente Director Ejecutivo de Red de Sobrevinientes y Personas con Discapacidad, para conocer su opinión acerca de este mecanismo que emplea el MTPS para la colocación en un empleo formal de la persona con discapacidad. Amílcar explica que los gestores de empleo tienen poco conocimiento sobre la temática de discapacidad. Sólo se dedican a reportar números sin verificar los procesos. A manera de ejemplo dice: “Como SIL se constató que en la práctica las empresas reportan altos números de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados, pero al enviarlos al Instituto de Rehabilitación Integral (ISRI) - que certifica la discapacidad - solo unos pocos eran reportados como tales. La mayoría no tenía discapacidad (usaban lentes, les faltaba un dedo)”.

Otro elemento que Amílcar Durán señaló, es que no existe en el MTPS un sistema de monitoreo permanente que dé seguimiento a las personas colocadas. Generalmente, las empresas contratan personas con discapacidad para evitar multas y luego prescinden de la gente. De la misma manera no llevan registro del tipo de discapacidad de las personas que llegan. En muchas ocasiones el MTPS hace uso de los datos que presentan instituciones como el SIL, al no llevar ellos mismos un registro propio y confiable.

Amílcar Durán coincide en que las personas con discapacidad física son las que en mayor medida acceden al mercado laboral. “La gente que llega al MTPS y se inserta laboralmente son, en su mayoría, personas con discapacidad física y la que menos se insertan es la discapacidad sensorial (visual y auditiva)”.

De acuerdo al informe de la CEPAL (2012), las personas con deficiencias cognitivas y mentales o con poca capacidad de autocuidado son quienes encuentran más obstáculos para integrarse a la actividad económica y social. Las personas con discapacidad visual y

la motora son las que en mayor medida, acceden a la educación y al empleo en relación al resto de discapacidades.

Amílcar Durán también se refirió a lo que él considera son las barreras que encuentran la persona con discapacidad para acceder al mercado laboral y permiten la exclusión o autoexclusión: Perfiles con altas exigencias para los puestos de trabajo, procesos de selección estandarizados, transporte inaccesible, baja escolaridad en las personas con discapacidad, visiones negativas de la discapacidad.

1.3. Cambios de enfoques y Normativas

A partir de la década de 1990, varios organismos internacionales comenzaron a prestarle mayor atención al tema de la persona con discapacidad. Se debe reconocer que hay un cambio en el abordaje de la temática, desde un enfoque que consideraba a las personas con discapacidad como víctimas, objetos de caridad y beneficiarios de programas, hacia un enfoque que las percibe como sujetos de derechos, participantes y actores reconociendo su contribución a la sociedad y reclamando su inclusión (Informe CEPAL, 2012). Aunque actualmente y a pesar de los discursos, estos no se traducen en acción pública por parte de los gobiernos para la inclusión social plena de personas con discapacidad.

Como preámbulo a este cambio se produjo una serie de hechos que contribuyeron a tener una nueva visión: Celebración del año de los impedidos en 1981, el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992) y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993). Pero sin duda, el hecho que representó este cambio fue la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDDP, 2006), de Naciones Unidas, con amplia adhesión a nivel mundial. En El Salvador entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

Otro elemento clave en el cambio de paradigma ha sido pasar de la definición de la discapacidad basada en el déficit y a partir de condiciones médicas hacia una concepción más dinámica e integral en la que la discapacidad se conforma en la interacción entre las capacidades funcionales de la persona y su entorno físico y social.

Para el presente trabajo tomamos la definición que plantea la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad en el preámbulo, literal e): “Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” y define a la persona con discapacidad a quienes “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” (art. 1).

De igual manera se retoman las premisas del modelo social de la discapacidad: los problemas que enfrentan las personas con discapacidad no son un resultado de la deficiencia de la persona sino más bien consecuencias de las barreras en la sociedad, las cuales pueden ser físicas, actitudinales, jurídicas, informativas, o cualquier otro tipo de barrera que provengan de la falla de una sociedad o cultura en darle cabida a una persona.

En El Salvador, también existe un marco legal específico para las personas con discapacidad: “Ley de Equiparación de Oportunidades” (LEO). Dicha normativa fue aprobada en El Salvador en el año 2000 y dio origen a la creación del ente rector en materia de discapacidad, que se conoce como el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD). Sin embargo, de acuerdo a diferentes enfoques que abordamos en el estudio, puede considerarse que esta legislación debe actualizarse respecto a los planteamientos de la Convención (CDPD) ya que de manera dominante se fundamenta en un enfoque médico de la discapacidad. En tal sentido, El Salvador tiene como compromiso armonizar su legislación a este tratado internacional.

Lo que la LEO plantea en su artículo 24 es que toda empresa pública o privada tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada 25 empleados que tenga a su servicio. Esto ha tenido poco cumplimiento desde su entrada en vigencia.

Por su parte, la CDPD en el artículo 27 referido al trabajo y empleo dice: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación...”.

Estos son los compromisos que el Estado salvadoreños tienen con las personas con discapacidad en materia de derechos humanos, respecto al tema laboral. Y podría convertirse en un atenuante de los mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad.

1.4. El Problema de investigación

El estudio de la discapacidad no ha sido abordado en El Salvador, para desentrañar las claves estructurales que la definen como fenómeno social. Las investigaciones realizadas en tal sentido, son pocas, la mayoría vienen de otros países. Sin embargo, las interpretamos y reproducimos desde las condicionantes de nuestra realidad. Si bien el común denominador es la exclusión y marginación de éste colectivo de las dinámicas sociales, económicas y culturales, se debe de aterrizar y comprender cómo se configuran esas dinámicas, en realidades específicas -como la nuestra-, que generan que ésta población quede fuera, por el sólo hecho de funcionar de modo diferente.

De los antecedentes expuestos el problema de investigación al que se ha buscado dar respuesta mediante la investigación que reportamos en el presente informe es **¿Cuáles son los mecanismos que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?**

Uno de los abordajes teóricos que han contribuido al estudio y que se abordará más adelante hace referencia a que existe una construcción social que se manifiesta en la exclusión de grupos sociales que no encajan en dicho constructo; la concepción estandarizada de productividad en el mercado de trabajo tiene que ver con esto. De la misma manera, existe una construcción social de discapacidad que remarca enfoques negativos de la discapacidad y que permiten la situación de discriminación y exclusión que tienen a su base la ciencia médica.

De lo anterior surgen, para este estudio, tres interrogantes fundamentales que pretenden abonar al problema de investigación:

- 1. ¿Cómo se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?**
- 2. ¿Cuáles son los elementos y circunstancias en las empresas que impiden la inclusión social plena de las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo formal?**
- 3. ¿Cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?**

A partir de las interrogantes planteadas y cómo entendemos el fenómeno el objeto de estudio de la presente investigación son *las dinámicas sociales que configuran los mecanismos de exclusión social de la discapacidad en el ámbito laboral*. Esos mecanismos que se configuran a lo largo de la vida de las personas con discapacidad que no les permite apropiarse de las herramientas necesarias para su inclusión en el mercado de trabajo.

1.5. Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Explicar los mecanismos que se configuran en la sociedad que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad.

Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y de la discapacidad en las empresas de tal forma que no permite la inclusión social plena de las personas con discapacidad que han tenido acceso a ellas.

Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en las subjetividades y acciones de persona con discapacidad, para enfrentar su exclusión del mercado de trabajo.

1.6. Hipótesis de Investigación

Lo expuesto, hasta este momento, permite formular el siguiente planteamiento como hipótesis central: *La construcción social de normalidad y de discapacidad genera mecanismos de exclusión social y no permite una inclusión plena en el ámbito laboral en aquellos casos en los cuales las personas con discapacidad acceden a él.*

Así mismo, surgen tres hipótesis complementarias:

1) *La exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral se manifiesta en al menos tres dimensiones: La exclusión de los procesos de educación y formación laboral, la elaboración de perfiles y durante los procesos de selección”.*

2) *“Los niveles de accesibilidad y el clima laboral en las empresas no permiten la inclusión social plena de las personas con discapacidad que laboran en ella, al negarle el desarrollo de sus capacidades”.*

3) *“Las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de sus vivencias y experiencias, son de sumisión y/o rechazo a la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan”.*

1.7. Justificación

Pareciera que el camino para la inclusión de la persona con discapacidad al ámbito laboral se va allanando. Existen cambios de enfoques y paradigmas para concebir la discapacidad: El énfasis ya no se pone en la deficiencia de la persona, sino en las barreras del entorno y se les reconoce como personas sujetas de derecho. El discurso de inclusión social cada vez va elevando su tono.

Sin embargo, las manifestaciones visibles que excluyen a las personas con discapacidad están siempre presentes en la cotidianidad: Barreras arquitectónicas, en el transporte, en la comunicación, jurídicas. El discurso de apertura e inclusión de las personas con discapacidad no se traduce en acciones concretas que eliminen las barreras existentes.

Por tanto, el punto de interés de la presente investigación está en identificar los mecanismos que están detrás de las manifestaciones visibles de exclusión social de las personas con discapacidad que no permite la inclusión plena en el mercado laboral.

El estudio ha permitido identificar que los mecanismos de exclusión presentes en el mercado laboral no se manifiestan de manera directa solo en el momento que la persona con discapacidad va a buscar trabajo. Se constata que esos mecanismos se configuran incluso fuera del mercado laboral: en la familia, en la escuela, en la comunidad, en construcciones sociales que marcan la actitud que la sociedad tiene y que no ha permitido realizar esos cambios estructurales necesarios para la inclusión plena y

efectiva de la persona con discapacidad. Si bien es cierto que los mecanismos se activan con mayor fuerza en el mercado laboral, también se configuran afuera de este, a través de dinámicas estructurales que se manifiestan en diferentes niveles y dinámicas de la sociedad y se pueden activar como mecanismo de exclusión en diferentes momentos de la vida de las personas con discapacidad.

Es decir, identificar estos mecanismos permite mostrar que la exclusión de la persona con discapacidad, del mercado laboral, se configura no sólo dentro de este, sino que está ligada a toda la dinámica social, económica y cultural del país. Por ende, elaborar y ejecutar medidas que busquen atenuar la exclusión social de las personas con discapacidad o revertir esos mecanismos implica intervenir en diferentes niveles de la sociedad; que van desde cambios en la manera de comprender-aprehender en torno de la discapacidad, políticas para la inclusión educativa y formación laboral, transporte accesible, cumplimiento de normativas, hasta la búsqueda de alternativas que permitan a la persona con discapacidad desarrollar sus capacidades productivas que no estén enmarcadas en un sistema estandarizado de producción, donde se pueda apostar a un proyecto alternativo que permita otra manera de organizar el trabajo, que responda más a la diversidad y a la realización de la persona.

Capítulo II. Marco teórico

Entender la dinámica que se encuentra de fondo en la situación de exclusión de las personas con discapacidad demanda de la identificación y comprensión de los mecanismos que la generan. Para tal efecto, es necesario colocar en el escenario una serie de dimensiones de cuya mutua interrelación resulta configurada dicha condición. Teóricamente se ha partido de una afirmación que ha guiado la investigación a manera de eje transversal: *existe un individuo construido biológica y socialmente que, debido a determinadas características, es excluido del mercado de trabajo.*

Resulta importante señalar el peso que representa la dinámica económica exigida por el contexto económico actual y su vinculación con la construcción social de discapacidad y de normalidad correspondiente. Dichas construcciones sociales definen a la persona con discapacidad en sentido negativo, pero la característica que adquiere más peso en las actuales relaciones sociales de producción es la noción de su incapacidad productiva, característica que choca de manera frontal con las exigencias de productividad modernas (ritmos y niveles de producción) y que de facto les deja fuera de ser tomados en cuenta pues se les cataloga como improductivos e ineficientes, pilares fundamentales exigidos en la actualidad a cualquier empresa.

Comprender entonces la dinámica de exclusión de las personas con discapacidad exige definir varias categorías conceptuales: cuál será el concepto de mecanismos que ocuparemos, qué se va a entender por exclusión y cómo es que las personas con discapacidad se encuentran en esa categoría; qué se entenderá por construcción social de normalidad y discapacidad, determinando la manera en que influyen en la situación de exclusión; así como la percepción que ellos tienen de sí mismos, y de cómo son vistos por el resto de la sociedad, lo cual se abordará mediante la categoría “habitus”.

Todo lo anterior inmerso en un contexto económico que demanda personas con estándares particulares de rendimiento productivo y eficiencia, que determina en gran medida el entorno dentro del cual las personas se desenvuelven en la sociedad, y que

simultáneamente se constituye en barrera para aquellos que no alcanzan a rendir o superar los umbrales mínimos exigidos.

A continuación, se exponen unos breves apuntes sobre el concepto de mecanismo, explicación y dinámica, así como los alcances del concepto de exclusión y cómo este es abordado al concentrarnos particularmente en el caso de las personas con discapacidad, resaltando el tema de poder y el rol del Estado en dicho contexto; así mismo, se exponen los conceptos de construcción social de discapacidad y normalidad, y la relación que ambas categorías tienen con la situación de exclusión de las personas con discapacidad. En similar sintonía, se acota el concepto de poder utilizado en la investigación. Finalmente, y al ser el mercado de trabajo el principal mecanismo de inclusión social en nuestras sociedades (Pérez Sáinz, 2015; 21), se explica cómo esa noción de normalidad se cristaliza como barrera en diversos aspectos en el momento que la persona con discapacidad busca empleo.

2.1. Apuntes sobre mecanismos, explicación y dinámicas

El concepto de mecanismo ha sido utilizado tanto en las ciencias sociales como naturales, en un intento de identificar en la dinámica de los fenómenos los elementos que expliquen a los fenómenos mismos. Sin embargo, no existe una definición única ni consenso en la comunidad científica sobre lo que se va entender por mecanismo; por tanto, este es un concepto polisémico.

Entre las diferentes definiciones generalmente aceptadas sobre mecanismo, Hedström P. e Ylikoski (2010: 51) realizan una síntesis de las mismas, exponiendo el variado abanico de definiciones que el concepto evoca. Se atribuyen a los mecanismos características generales como: estructura, proceso, sistema, eventos, con propiedades particulares capaces de producir eventos. Por ejemplo, Bechtel & Abrahamsen (2005) los concibe como “una estructura” que en virtud de sus componentes desarrolla una función; para Bunge (1997 y 2004) son “un proceso en un sistema complejo; Glennan (2002) por su

parte los concibe como un “sistema complejo”, Machamer (2000) como “entidades y actividades”, “entidades – con sus propiedades – y las actividades que dichas entidades conllevan”, y Little (1991). como “una serie de eventos”.

Destacamos en particular algunas las definiciones referidas en el párrafo anterior, por las propiedades y consecuencias particulares que les asignan. Para Bunge (1997 y 2004), siendo los mecanismos, un proceso en un sistema concreto, estos son capaces “de producir o prevenir algún cambio en el sistema”; por su parte, Bechtel & Abrahamsen (2005), al concebirlos como “una estructura que desarrolla una función, y gracias a las partes que le integran”, su funcionamiento orquestado es el responsable de uno o más fenómenos.

En la presente investigación, se ha adoptado el enfoque de mecanismo planteado desde la perspectiva del realismo crítico, que de alguna manera reúne las propiedades rescatadas por Bunge y Bachtel. Este enfoque es explicado por Danermark y otros en la obra *Explicando la sociedad, el realismo crítico en las ciencias sociales* (2016: 91 y ss), en él, cual se concibe al mecanismo como aquellos elementos dinámicos de los fenómenos que hacen aparecer a otros fenómenos, elementos dinámicos que hacen que el fenómeno se comporte de una manera determinada y no de otra.

El planteamiento del realismo crítico explica al mecanismo como relaciones internas, las cuales se establecen a partir de las características que poseen los elementos constituyentes de los fenómenos que se vinculan, dando lugar a fuerzas potenciales. Es decir, los mecanismos pueden entenderse como relaciones internas, específicas y particulares; por tanto, a su vez como fuerzas potenciales vinculantes que hacen surgir ciertos fenómenos a partir de las características internas de los elementos que se vinculan. En última instancia, los mecanismos son una combinación particular de ciertos elementos, a partir de sus características, bajo condiciones específicas

Esa conceptualización de mecanismo nos remite a la representación de la realidad como relaciones internas que no son observables de manera directa, planteándose como reto de la investigación, la captura de esas relaciones internas.

Sin embargo, la captura y la comprensión de los elementos que forman parte de los mecanismos no constituyen en sí la explicación, aunque es un elemento central de la misma. El fenómeno es el resultado de una conjugación de diferentes mecanismos (relaciones internas) que actúan configurándolo (al fenómeno); es decir, son varios los mecanismos que se conjugan entre sí (fortaleciendo o neutralizando a otros), generando ciertas dinámicas en un sentido particular. Por lo tanto, la explicación sobre la base de mecanismos hace referencia, no al solo a su identificación, sino, a describir la dinámica que se genera a partir de dichas relaciones internas y que configuran la manera en que unas relaciones (mecanismos) fortalecen, u otras neutralizan o rechazan, y que terminan configurando el fenómeno que se estudia.

2.2. Consideraciones generales sobre la exclusión

El punto central del análisis sobre la exclusión se plantea en términos de desigualdad de poder, dicha desigualdad se manifiesta en los mercados básicos para posibilitar la generación y apropiación del excedente creado en la sociedad actual. Pérez Sáinz (2012, p. 28) lo expresa de la manera siguiente: “Los mercados básicos entran a jugar un rol determinante en la discusión, pues mediante ellos se determinan las dinámicas a través de las cuales las personas se insertan en la sociedad, es decir, la posibilidad de que para algunos se garantice la existencia de condiciones de vida dignos, mientras que para otros se ubiquen en situación de exclusión”.

Pérez Sáinz (2012; 27) define a los mercados básicos como ámbitos mercantiles donde toman forma las condiciones de la producción material de una sociedad capitalista, siendo estos: laboral, capitales, seguros, mercantilización de la tierra y el conocimiento. Entonces, al ser en estos donde se definen las condiciones de producción material, las mismas se determinan a través de dos mecanismos: el de explotación y el de acaparamiento de oportunidades (Pérez, 2015; 22). Entrando a jugar el poder un rol importante aquí, pues señalar quién se apropia en última instancia de los beneficios

generados en la sociedad se encuentra determinado por la interrelación de dinámicas de poder (Pérez, 2015; 22).

Respecto a los mecanismos, al hablar de explotación se está haciendo referencia a las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo asalariada (condiciones en las cuales se cristaliza esta); mientras que al hablar de situación de acaparamiento de oportunidades se hace referencia a la condición en que dicho fenómeno se presenta (el acaparamiento de oportunidades mismo). Las condiciones de explotación se materializan en el mercado de trabajo, definiéndose la pugna de poder entre trabajo y empleo; mientras que las condiciones de acaparamiento de oportunidades se materializan en el resto de mercados, definiéndose el poder por la pugna entre el cierre y la apertura (Pérez, 2015; 22).

Respecto al mercado de trabajo, la pugna entre trabajo y empleo deviene en sustancial, en la medida que este último “expresa trabajo con estatuto de garantías no mercantiles” (Castel, 1997, 2004; citado en Pérez, 2012; p. 31). Es decir, la categoría “empleo” abarca una serie de condiciones favorables al trabajador que el concepto de “trabajo” no los incluye: aspectos relacionados con la estabilidad laboral, duración de la jornada laboral, cotización o no a la seguridad social, existencia de otros derechos laborales, etc.

El predominio de situaciones en las relaciones laborales en las cuales predomine el trabajo o el empleo dependerá hacia que extremo se decante la conclusión de la pugna de poder que se encuentra implícita: si en las relaciones obrero patronal se establecen condiciones laborales favorables al trabajador, la pugna se ha dirimido a favor del concepto empleo; en cambio, si las condiciones laborales son favorables al capital (o dueño de los medios de producción) la pugna se decantan en contra de los trabajadores y a favor de los patronos (Pérez 2012; p. 31).

El segundo mecanismo es el de acaparamiento de oportunidades, el cual se materializa en los demás mercados (capitales, seguros, tierra y conocimiento) (Pérez, *idém*). La pugna de poder en dicho campo el autor propone identificarlas en términos de la oposición “inclusión versus exclusión”: “el primer término es sinónimo de un contexto

donde las asimetrías de este campo se han relativizado, mientras el segundo remite a lo contrario, a un campo donde se ha operado monopolización del recurso y – por tanto – prevalece una situación de clausura la cual incide para que ciertos sujetos sociales no tengan acceso a las verdaderas oportunidades de acumulación” (Pérez, *idém*). A lo cual agrega “el acaparamiento es posible por que ciertos tipos de propietarios tienen la capacidad de erigir barreras que generan situaciones de monopolio” (Pérez, 2012, p. 30). Como ejemplo, el autor cita la posibilidad de acumulación que deviene de ser propietario de los medios de producción, señalando a dicho campo como “caracterizado por el cierre” (Pérez, 2015, p. 22).

2.3. Exclusión y personas con discapacidad

La dinámica que acontece con los mecanismos de explotación y acaparamiento de oportunidades adquiere características particulares al momento que se consideran a las personas con discapacidad, pues las condiciones de exclusión que padece la población en general se exacerban con este grupo social. Aquí es necesario resaltar el rol que juegan dos aspectos: la noción de incapacidad con la cual se califica a las personas con discapacidad, la cual forma parte de la construcción social sobre la discapacidad cimentada en el enfoque médico, y el contexto económico actual basado en altas exigencias de eficiencia y productividad para la fuerza de trabajo.

Y para comprender la dinámica particular de la situación de exclusión de las personas con discapacidad, es necesario mantener el hilo conductor expuesto líneas arriba: en los mercados básicos, se presentan situaciones de desigualdad de poder para posibilitar la generación y apropiación del excedente, que está marcado en general por la relación de las personas o grupos respecto a los medios de producción. Debido entonces que el tema del poder deviene en eje central, se considera necesario abordarlo en el caso específico de este grupo social, pues ellos y ellas se enfrentan en condición de desempoderamiento al momento de interrelacionar en sociedad; pero resulta necesario dimensionar en qué

sentido se aborda el poder, además de la posible relación respecto a los medios de producción: cuál es su manifestación, su naturaleza y de qué manera afecta a las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad quedan desempoderadas, en el sentido que Foucault (s.f., p. 16) le da al término, es decir, sin la oportunidad de poder “guiar la posibilidad de conducta y poner en orden sus efectos posibles”. Es decir, sin la capacidad para poder influir y orientar la conducta de sus interlocutores en la medida que interrelacionan con los demás. Y mucho de esto tiene su fundamento en la manera en cómo se configura socialmente la visión de la discapacidad, incluyendo la que las mismas personas tienen o asimilan de sí mismos.

Para Foucault (s.f., p.15), el ejercicio del poder es “un modo en que ciertas acciones modifican otras”, este (el poder) únicamente existe “cuando es puesto en acción”, en la medida que interrelacionamos con “el otro”. Este autor señala dos elementos indispensables sin los cuales no puede ser establecida una relación de poder: “el otro”, aquel sobre el cual es ejercido el poder; y un campo entero de respuestas, reacciones, resultados y posibles invenciones que pueden abrirse mientras es puesto en práctica (Foucault, ídem).

De esta manera, el poder queda planteado en la medida que se ejerce, y en términos de cómo este al ser ejercido (a través de acciones del sujeto actuante) “puede estructurar el campo de acciones posibles” del otro, es entonces “un modo de acción sobre otras acciones” (Foucault, s.f., p. 17). Se asume entonces que las relaciones de poder están “profundamente enraizadas en el nexo social” (Foucault, ídem). Es de esta manera que el poder se ejerce en la medida que las personas interrelacionan entre sí, es decir, en sociedad.

El desempoderamiento de las personas con discapacidad se manifiesta en la imposibilidad de poder influir en la conducta de las demás personas con las cuales interrelacionan, o de ser considerados de manera seria al momento de buscar un empleo: son vistos y catalogados como incapaces, noción que les excluye de antemano de uno de

los mercados fundamentales para incorporarse al mercado de trabajo, es decir, del mercado de conocimientos (posibilidad de asistir a la escuela, universidad o lugares de capacitación y de aprender de manera apropiada); se enfrentan a un entorno que se constituye en barrera para su libre movilidad y desenvolvimiento, el cual se ve explicado en gran medida por las demandas de alto ritmo de productividad y rendimiento que exige la dinámica económica actual, no considerando la diversidad de funcionamiento que caracteriza a las personas con discapacidad, antes bien, excluyéndoles o considerándoles de manera marginal.

Respecto a la dinámica acontecida en el mercado de conocimientos, en el mismo se erigen barreras para las personas con discapacidad, las cuales se expresan en términos de situaciones que permiten el acaparamiento de oportunidades para determinadas personas; en otras palabras, el acaparamiento de oportunidades en el mercado de conocimiento se presenta a favor de un determinado grupo de personas que cuentan con las mejores posibilidades de llegar a brindar el mayor rendimiento académico.

Aquí entra en juego la propia dinámica del sistema educativo, el cual, es un proceso de filtración, que permite que acaparen las oportunidades aquellos que tienen las mejores posibilidades de rendimiento (Bourdieu y Passeron, 1996). Más allá de eso, al final de cuentas, el rendimiento académico de los que logran acaparar las oportunidades termina siendo el umbral en virtud del cual el resto de la población es medida y a quienes se les termina considerando como “normales”, forzando al resto de la población a equipararse con el rendimiento y ritmo de ellos y ellas, en tanto y en cuanto deseen formar parte de los considerados normales.

Los filtros entonces se configuran en la medida que estos permiten o generan la posibilidad de lograr mayores niveles de rendimiento para ciertas personas, interviniendo aspectos socio económicos y culturales en beneficio mencionadas personas: respecto a los aspectos socio económicos, intervienen factores como la posición social del estudiante, que determina su capacidad de pago; mientras que con los

culturales, se presentan situaciones como la capacidad o no de una persona de tener acceso a mayores y mejores niveles de conocimiento.

La anterior situación afecta a la población en general, pero en similares condiciones con el caso de la exclusión, esta se exagera al centrar la atención en las personas con discapacidad, que les impide tener acceso a dicho mercado, pues por un lado deben de enfrentarse a barreras erigidas desde el mismo sistema educativo; pero además, deben de enfrentar un entorno no accesible para ellos y ellas.

Vale hacer notar que la exclusión puede variar en función del nivel y tipo de discapacidad, pues aquellas que son tipificadas por los menores niveles de deficiencia corporal, y que son las que más se asemejan al parámetro de normalidad, son las que probablemente encuentran menores niveles de exclusión; quedando probablemente en mayor desventaja, las discapacidades que más se encuentran lejos del parámetro funcional de normalidad.

Sin embargo, la situación o condición de exclusión puede llegar a ser relativizada por el rol o papel que el Estado pueda desempeñar, pues aspectos que son negados por los mercados básicos pudiesen ser brindados por el Estado, llegándose a determinar un piso de condiciones sociales mínimas que cada ciudadano debe de disfrutar, independientemente tenga acceso o no a cualquiera de los mercados. Se plantea entonces dos condiciones en los niveles de exclusión: la exclusión primaria y la secundaria, entrando a jugar entonces la categoría de ciudadanía social.

Lo que aquí se señala es un rol potencial o esperado del Estado, cuyo cumplimiento dependerá de factores diversos: entre ellas, condiciones económicas, el modelo socioeconómico impulsado por el estado, las visiones del Estado respecto a la discapacidad, respeto y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

2.4. Exclusión social y rol del Estado

El brindar condiciones sociales mínimas es una obligación del Estado respecto a sus ciudadanos, y abarca “desde el derecho a la seguridad y a un mínimo bienestar económico, al de compartir plenamente la herencia social y vivir la vida de un ser civilizado conforme a los estándares predominantes de la sociedad” (Marshal, 1998:23; citado en Pérez S., 2012: 35).

Lo anterior da pautas para poder hablar de dos condiciones de exclusión: la primaria y la secundaria. En la primaria, la situación de exclusión puede llegar a ser revertida y sus efectos neutralizados gracias al rol que puede llegar a desempeñar el Estado en la medida que haga ejercer el concepto de ciudadanía social. Sin embargo, si la situación de exclusión no puede ser revertida o neutralizada, las personas o grupos sociales sujetos a exclusión caen en exclusión secundaria o desempoderamiento extremo, el grado superior de exclusión social.

Respecto a la situación particular de las personas con discapacidad, el punto central sería determinar si estos se encuentran en situación de exclusión primaria o secundaria, lo que irremediamente conduce a determinar si el Estado se encuentra brindando todos aquellos aspectos que les son negados al no poder participar de los mercados básicos, particularmente, el laboral y el de conocimientos.

Sin embargo, para efectos de la presente investigación, no se tuvo acceso a las políticas públicas en sí que el Estado salvadoreño adopta a efectos de garantizar los derechos de las personas con discapacidad; sin embargo, se ha abordado la concepción de las personas con discapacidad existentes en cuerpos jurídicos clave, visión que casa con los postulados enarbolados por el enfoque médico de la discapacidad y que abona mantenerles en condición de desempoderamiento y por tanto, validando y fomentando las condiciones que les excluyen.

Específicamente, en el Informe de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (2013), se señalan cinco cuerpos jurídicos: Códigos Electoral, Municipal y de

Familia; Constitución de la República; Ley de Equiparación de Oportunidades y su respectivo reglamento.

En los mismos, se reduce los procesos de rehabilitación al campo de la salud; se limita la participación en la vida política y pública a personas con discapacidades particulares, específicamente a personas con discapacidades psicosociales e intelectual, además de practicar con ellos el internamiento involuntario; finalmente, la Ley de Equiparación de oportunidades, no contempla en su articulado la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad y no especifica protección legal ante hechos discriminatorios.

Para el caso, la circunscripción de los procesos de rehabilitación y habilitación al campo de la salud se evidencia desde el momento que se señala al Ministerio de Salud Pública (MinSAL) como el “responsable del diseño, planificación, coordinación y dirección de los programas de control de las acciones en atención y rehabilitación para las personas con discapacidad y delega al ISRI como la entidad directamente responsable de la habilitación y rehabilitación” de los mismos (art. 16, Reglamento LEOP). Lo anterior no permite su ampliación a otros ámbitos de la vida de las personas con discapacidad como la educación, el trabajo, el empleo y los servicios sociales (PDDH, 2013, p. 46).

Por otro lado, la concepción de las personas con discapacidad como personas “no capaces” en el ejercicio de sus derechos políticos se evidencia en los códigos electoral y municipal, además del propio texto de la norma fundamental del Estado (Constitución de la República), aunque se delimite para cierto tipo de discapacidades (psicosocial o discapacidad intelectual) a la cual se refiere como “enajenados mentales”.

La Constitución de la República determina como uno de los motivos para perder los derechos de ciudadanía es ser persona con discapacidad (“con enajenación mental”) (art. 74, n.2). En iguales términos, el código electoral niega la oportunidad de aspirar a ser candidato a consejos municipales a las personas con mencionada discapacidad (art. 167, literal d), además de negarles el derecho a ejercer el sufragio (art. 7, literal b); el código municipal niega la oportunidad de ser miembros del Consejo Municipal a dichas personas (art. 27, literal d).

La práctica del internamiento de la persona con discapacidad sin su consentimiento se evidencia como uno de los resabios del enfoque médico sobre la misma. Dicha situación se manifiesta en el Código de Familia (art. 294), cuyo articulado avala dicha práctica sobre las personas con discapacidad intelectual y psicosocial en el Hospital Nacional psiquiátrico.

Finalmente, ni la Ley de Equiparación de Oportunidades ni su reglamento establecen la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad; además, tampoco establece obligación expresa para las entidades públicas y privadas de realizar, por lo menos, ajustes razonables, y que en el caso de no atender dicha situación concreta, la misma sea considerada como un acto de discriminación; además no promover la erradicación de las barreras actitudinales hacia las personas con discapacidad (PDDH, 2013, p. 16).

Ahora bien, para enriquecer las reflexiones que permitan dibujar el cuadro teórico de los mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad hace falta plantear otra dimensión: cómo la persona con discapacidad se concibe a sí misma y cómo es concebida por la sociedad. Dicha situación se abordará a través del concepto de habitus (Bourdieu, 1972), planteándose así la existencia de un habitus de la discapacidad. Para tal efecto, se desarrollará una breve explicación de los alcances de dicha categoría y se hará relación de la misma con la condición de exclusión de las personas con discapacidad.

2.5. El habitus de la discapacidad

Mediante la categoría “habitus”⁷ se hace referencia al cuerpo que experimenta y vive la situación de discapacidad y se intenta dar sentido a las voces de las personas con

⁷ "El habitus se define como un sistema de disposiciones durables y transferibles -estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes- que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir" (Bourdieu, 1972:

discapacidad. Esta categoría ha sido desarrollada por Pierre Bourdieu desde el enfoque de la teoría crítica, situando al fenómeno en el marco de una experiencia encarnada, expresada de manera práctica en forma de habitus.

Bourdieu (Bourdieu, 1972: 178 citado por Criado) plantea el habitus como el conjunto de esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos perciben el mundo y actúan en él. Es decir que tiene que ver con ese espacio de entendimiento que los sujetos tienen del mundo donde viven y se materializa en las acciones que llevan a cabo.

El habitus es la estructura social incorporada por los agentes o los grupos, genera prácticas según un esquema de percepción y valoración de mundo que opera de manera no consciente. Este reproduce sus condiciones de producción -que difirieren según los campos o posiciones dentro del espacio social - orientando la práctica de acuerdo a sus principios generadores o esquemas de percepción. Así, las condiciones objetivas, el orden y la estructura social ya establecidos se estarían asegurando la permanencia en la historia a través de su interiorización en los cuerpos, es decir, mediante el habitus que orienta y reproduce las prácticas (Bourdieu, 1991, citado por Venturiello, María Pía, 2010, p.177).

En el caso particular del hábitus de la discapacidad, se hace referencia al sentido de vivir con una discapacidad y a las prácticas esperables a esa condición. El sentido legítimo de la discapacidad es determinado por la ciencia médica (enfoque médico de la discapacidad) para la cual un cuerpo en estas condiciones es un cuerpo “anormal”. La designación de desviación a la norma implica que un cuerpo no es apto para las funciones que se otorgan al cuerpo “normal”. Así, la conciencia de poseer un cuerpo “imperfecto” se presenta como una condición natural y suficiente para limitar a las personas en sus posibilidades de desenvolvimiento (Ferreira, 2009).

Este hábitus se estructura dentro del campo de la discapacidad, el cual se encuentra regido por la lógica de la rehabilitación (Ferreira, 2009). El destino que orienta a las instituciones de salud y rehabilitación es la rectificación de los cuerpos. De allí, que los tratamientos que reciben las personas con discapacidades sean técnicas para acercarse a

las formas del cuerpo legítimo. En tal sentido, el capital en disputa dentro del campo de la discapacidad es simbólico; se trata de la promesa de salvación o curación que ofrece la medicina (Ferreira, 2009). Su construcción se basa en la ilusión de recobrar un cuerpo legítimo-legitimado, lo cual es en efecto casi imposible.

Michael Foucault (1990 citado por Venturiello, María Pía, 2010, p.178) -quien analiza el desarrollo del sistema médico y el modelo sanitario de Occidente a partir del Siglo XVIII - plantea que en el capitalismo la medicina se instituye una tecnología del cuerpo social. En función del desarrollo de las fuerzas productivas se forja la socialización de los cuerpos y se crea la idea de normalidad; de este modo, el control sobre los individuos no solo opera sobre su conciencia sino también sobre su fisiología - desde el cual el cuerpo discapacitado encarna un cuerpo económicamente improductivo-.

Se debe decir que los agentes no participan en un solo campo, sino que tienen otros grupos de referencia (Ferreira, 2009) También para el caso de las personas con discapacidad repercute participar en diferentes campos como la clase social, la familia y el género. En la conjunción de la pertenencia a los distintos campos se va gestando una trayectoria social particular que establece diferencia dentro de un mismo habitus. En tal sentido no es lo mismo ser una mujer que ser un hombre con discapacidad, ni tener estudios universitarios o sólo primarios a no haber asistido a una escuela. Las diferencias que pueden implicar la combinación de estos factores se plasman en los caminos posibles que se recorren en las trayectorias de vida.

De esta manera, la categoría habitus, al manifestar la experiencia vivida de una persona con discapacidad, se constituye en otro de los mecanismo de exclusión, pues el considerarse y asimilarse como “enfermo, imperfecto o anormal” determinará el comportamiento y la manera de relacionarse de la persona con su entorno.

En síntesis, se ha planteado que la situación de exclusión de las personas con discapacidad se manifiesta como una condición de desempoderamiento en la posibilidad de participación en la generación y acaparamiento del excedente económico en la sociedad, lo cual les determina a no poder participar en los mercados de trabajo y de

conocimientos, y que el Estado colabora en la profundización de dicha condición de exclusión al sostener en cuerpos jurídicos determinantes una visión que apoya a la visión médica sobre la discapacidad.

Sin embargo, resulta necesario detallar con mayor claridad cuál es la concepción de discapacidad que avala el enfoque médico, así como los enfoques alternativos que sobre la discapacidad también existen. A continuación, se expondrá con mayor nivel de detalle la construcción social de la discapacidad basada en el enfoque médico, así como su correlato de construcción social de normalidad; se expondrá una breve exposición de la evolución del concepto de discapacidad, y cómo a lo largo de la historia ha concebido a una persona desempoderada. Posteriormente, se pasará a revisar la situación de exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo, el cual es en palabras de Juan Pablo (2015, p. 21) el principal mecanismo de inclusión social en nuestras sociedades.

2.6. Construcción social de discapacidad y normalidad

El modo de entender la discapacidad ha ido cambiando en el transcurso del tiempo y de la historia, influenciado por los distintos enfoques o modelos de comprensión de la discapacidad. Sin embargo, este cambio no necesariamente significa que los conceptos anteriores a cada visión naciente hayan sido superados o respectivamente suplantados por los nuevos. De hecho, en la actualidad de El Salvador, y en la práctica, persisten en mayor o menor grado visiones y conceptos de la discapacidad o comportamientos ante la discapacidad. Y en cada uno de los modelos de comprensión sobre la discapacidad, las personas han estado en situación de exclusión a lo largo de la historia, debido a la visión que cada modelo les atribuye, realizando distinto énfasis en los aspectos que les desempodera según la época, pero excluidas al final de cuentas.

A continuación, se presentan modelos sobre la discapacidad generalmente reconocidos, sobre cómo es concebida la persona con alguna deficiencia a lo largo de la historia y que

se pueden resumir de la siguiente manera (Retomado de la experiencia de trabajo en Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC) de Asociación “Los Angelitos”)⁸:

1. **El modelo tradicional de las sociedades pre-cristianas:** En este modelo, la visión sobre la condición de discapacidad es influenciada por premisas mágicas. La persona con discapacidad es “enviado de dios” o enviada del “diablo”, o sea, es un ser “sobrenatural” (o “infrahumano”). En todo caso, no pertenece a la raza humana. En consecuencia, la persona con discapacidad, resulta ser “venerada” o es expulsada de la comunidad humana (asesinada). El desempoderamiento se expresa aquí de la manera más evidente al expulsar a la persona con discapacidad de la comunidad por ser enviada del diablo.
2. **El modelo de caridad con enfoque asistencialista:** Este modelo se desarrolla bajo la influencia del cristianismo que considera a todos los seres humanos “hijos de Dios”, de modo que, en principio, las personas con discapacidad son reconocidas como seres humanos. Sin embargo, son considerados “incapaces” por lo que requieren de nuestra “caridad” para sobrevivir y generalmente son aislados de la comunidad (institucionalizados, separados, marginalizados). Dicho en otras palabras: la visión sobre la persona con alguna deficiencia está imbuida por proposiciones basadas en la compasión, en consecuencia, las personas con discapacidad son reconocidas como humanas, pero generalmente se les niega la participación en la vida de la sociedad. No son reconocidos como “sujetos de derecho”. En este enfoque se trata a la persona con discapacidad como objeto pasivo con acciones amables o culpables, más que individuos empoderados con derechos. No se considera que estas personas sean capaces de valerse por sí mismas debido a su deficiencia. Consecuentemente, la sociedad les provee. No se consideran las condiciones ambientales, la discapacidad (considerada como equivalente a deficiencia) es un problema individual (un problema de la persona y no del entorno que le rodea). En este modelo, los niveles de desempoderamiento de la persona con discapacidad mutan a ser considerada

⁸ A excepción de los planteamientos señalados para el Enfoque de Diversidad Funcional.

como personas merecedoras de lástima y caridad; si bien es cierto estas personas son elevadas ahora a categoría de persona (en el anterior se les expulsaba de la comunidad), no se les considera capaces de valerse por sí mismas debido a su deficiencia.

3. **El modelo médico con enfoque rehabilitador:** Con el desarrollo de la ciencia - especialmente de la medicina – y el cada vez mayor reconocimiento (teórico) de los derechos inherentes a cada ser humano, se les reconoce a las personas con discapacidad su derecho a la participación en la vida de la sociedad. Sin embargo, esta participación se plantea bajo el concepto de la integración, que a su base exige de la persona con discapacidad su adaptación a las condiciones dadas en el ambiente que los rodea. Para que la persona con discapacidad pueda integrarse, primeramente debe rehabilitarse, desarrollar sus habilidades residuales como condición para su participación en la vida social. Así, la discapacidad se aborda desde la “deficiencia” de la persona, en consecuencia, quien define sus necesidades de rehabilitación es el profesional - generalmente médico – que también, junto a otros profesionales (terapistas de diferentes ramas, sicólogos y trabajadores sociales) determinan las perspectivas hacia el futuro, soslayando la participación activa de la persona con discapacidad. El modelo médico se enfoca mucho en la deficiencia de la persona, que está representada como fuente de inequidad. Las necesidades y derechos de las personas se absorben o están identificadas con el tratamiento médico proporcionado (o impuesto) en el paciente. Los individuos deben ser “sanados” con medicina o rehabilitación para poder retornar a la sociedad. Para ser considerado capaz de valerse por sí mismas, las personas con discapacidad deben ser “curadas” o “rehabilitadas” de la deficiencia. Las condiciones ambientales no son tomadas en cuenta; la discapacidad (considerada igual a la deficiencia) es un problema individual. El modelo médico describe una relación de poder entre la sociedad y las personas con deficiencias y en ningún caso debe ser confundida con el

derecho de todas las persona al derecho a la salud, incluyéndose en esta salvedad también a las mismas personas con discapacidad.

La construcción social sobre la discapacidad que se cristaliza como uno de los mecanismos que excluyen a las personas con discapacidad está fundamentada en los enfoques anteriores, siendo el enfoque médico el que le da sustento científico, el que entre otros apelativos les concibe como “no normales”. Se hace énfasis en anterior característica pues se aprovechará para incorporar otra de las construcciones que se constituye como mecanismo de exclusión de las personas con discapacidad, y esta es, la construcción social de normalidad.

El mecanismo de exclusión aparece en la medida que, al momento de configurarse, concretarse, o adquirir forma, discrimina y segrega a la diferencia, pues lo que no cabe en la definición de “normal” queda etiquetado como “no normal”, materializándose en el instante la discriminación. Y es precisamente en esta última categoría en la cual las personas con discapacidad son ubicadas, pues no caben en los postulados determinados por “lo normal”.

La clave para entender dicha configuración reside en los parámetros desde los cuales se juzga si un cuerpo se puede catalogar como normal o no, y aquí entra en juego los postulados defendidos por la ciencia médica, pues esta determina las características para establecer si un cuerpo humano está sano (ajustados a la norma) o enfermo (desviados de ella). Desde dichos parámetros, el cuerpo de una persona con discapacidad es catalogado sistemáticamente como desviado o enfermo.

Ferreira y Rodriguez (2010), plantean que se establece una “indisociable vinculación entre discapacidad y enfermedad”, prescribiéndose desde la “normalización médica una sistemática e irreversible desviación respecto de una norma de salud”. En palabras de Ferreira Miguel (s.f.), un organismo identificado como normal entonces debe de cumplir ciertos estándares en su constitución y en su funcionamiento: estar más o menos gordo o más o menos flaco, dentro de ciertos límites es normal; ser más o menos alto o más o menos bajo, dentro de ciertos límites es normal; ser más o menos inteligente, dentro de

ciertos límites es normal; y así sucesivamente. Pero aunado a lo anterior, agrega el autor, dicha desviación de las personas con discapacidad respecto al ideal de cuerpo normal supone automáticamente una incapacidad para desempeñar actividades que los cuerpos ajustados a la norma se supone deben de llevar a cabo.

Para comprender la lógica de la configuración de lo que se va a considerar como normal, Rodríguez D. y Ferreira, M (2010, p. 300) citan a Canguilhem (1970, p. 91) quien plantea que lo considerado como normal se determina desde dos parámetros: uno moralista y otro estadístico. El primero, considera normal aquello que es tal como debe de ser, es decir, lo bueno y adecuado (lo deseable); por otro lado, se constituye como normal lo que se encuentra en la mayoría de los casos, es decir, el caso mayoritario.

En resumen, tanto la construcción social de discapacidad citada hasta ahora, así como la construcción social de normalidad planteada, toman como horizonte y parámetros para establecer la capacidad o situación de normalidad de los cuerpos los postulados especificados por la ciencia médica, en los cuales la persona con discapacidad se determina como enferma, incapaz, no normal, sujeta de lástima, entre otros calificativos.

Sin embargo, también existen enfoques que reivindican a la persona con discapacidad, buscando empoderarla y que se emancipe de los planteamientos teóricos defendidos por la ciencia médica; se habla entonces del modelo social de derechos humanos y el enfoque de diversidad funcional. Ambos hacen diferentes énfasis para defender la situación de exclusión de las personas con discapacidad, pero coinciden en algo: atacan de raíz los planteamientos enarbolados por el enfoque médico, determinando que la discapacidad no reside en la persona sino en un entorno y actitudes excluyentes (modelo social) y que no se respeta la diversidad al momento de abordar el fenómeno (diversidad funcional).

4. **El modelo social con enfoque de derechos:** El modelo social con enfoque de derechos se desarrolla y es producto de la lucha social de las personas con discapacidad organizadas y se vigoriza con la aprobación y entrada en vigencia de la “Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad” en

mayo del año 2008. La Convención define la discapacidad como resultado “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, lit. “e”). Más adelante la Convención en su Art. 1 segundo párrafo dice: “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.” Con esta definición se establece claramente, que la discapacidad en términos conceptuales y prácticos, no depende única y exclusivamente de la deficiencia (como una característica individual de la persona) sino depende igualmente de las barreras que encuentra la persona con discapacidad en su camino, sean estas de carácter arquitectónicas, actitudinales, económicas, comunicacionales o de cualquier otro índole.

5. **El enfoque de diversidad funcional** se plantea con la intención de nombrar a las personas en términos positivos, haciendo énfasis que simplemente son diferentes, no incapaces, y que al ser diferentes, hacen y realizan las cosas que deben de realizar de manera distinta al resto de personas que no tienen una deficiencia corporal, sin que ello sea motivo de denigración o marginación. En palabras de Ferreira, M. (2010; p.58), el uso del término diversidad funcional busca que dicho término indicase “aquello de lo que son portadores antes que aquello de lo que se asume carecen”. Hacen énfasis en la funcionalidad diferente, ~~que~~ no obstante esta, “pueden desempeñar las mismas funciones que cualquier otra persona, pero lo hacen de modo distinto al que se considera como usual: no carecen de nada, simplemente, pueden hacer lo mismo que cualquiera, pero de un modo diferente (mismas funciones, diverso modo de realizarlas)” (Ferreira, M., 2010; p. 58). Para el caso, una persona en silla de ruedas puede desplazarse (misma función) al igual que una persona que no necesite su uso, pero lo hace de un modo especial, con la silla, no caminando; o una persona con síndrome down,

no carece de capacidad intelectual, lo único que sucede es que su capacidad intelectual la aplican con un ritmo y una cadencia que no son las habituales manifiesta Ferreira, M., (2010; p. 58). Si nos adaptamos a su forma de pensar y seguimos ese ritmo y esa cadencia, en lugar de tratar de imponerles las que se supone “normales”, veremos que su funcionalidad es perfectamente apta para desenvolverse en un entorno social (Ferreira, M., Op. Cit.).

Con todos los elementos expuestos puede indicarse que la dinámica a través de la cual se manifiesta la situación de exclusión de las personas con discapacidad, así como el rol que las construcciones sociales de normalidad y discapacidad juegan en su configuración: dichas construcciones sociales, fundamentadas y justificadas desde un enfoque médico de la discapacidad, conciben a una persona desempoderada, sin la capacidad de influir en la conducta de sus interlocutores; dan vida a una persona incapaz (en términos productivos) y segregada de los procesos de educación formal (indispensables para insertarse actualmente en el mercado de trabajo). Lo anterior brinda los insumos para abordar la situación de exclusión de las personas con discapacidad del principal mercado básico para la inclusión de las personas en las sociedades latinoamericanas: el mercado de trabajo.

2.7. Mercado de trabajo y discapacidad

La dinámica de exclusión del mencionado mercado, se puede comprender mediante la mutua interrelación de dos elementos: el primero es la misma concepción de la discapacidad (con fundamento en el enfoque médico), que les concibe como personas incompletas, disfuncionales, incapaces (no normales) y sin capacidad productiva; y por otro lado, toda una serie de condicionamientos sociales que actualmente el mercado de trabajo le exige a la persona para ser contratada y que responden al concepto de normalidad hegemónico (un determinado nivel de conocimientos de cuyo acceso las personas con discapacidad se encuentran en mayor porcentaje excluidas).

Respecto al primero, resulta necesario reconsiderar el concepto de trabajo, en función de abogar por la consideración de la diferencia antes que la marginación de la misma; es decir, que las personas con discapacidad, por su particularidad física y sensorial son sujetas de discriminación, antes que de aceptación de que son diferentes y que como tales (como diferentes) funcionan. Y no son sus particularidades antes mencionadas las que les segrega, sino más bien todo un entorno que se constituye en barreras, al no ser pensado para la diversidad, sino más bien responde a un criterio particular de normalidad.

En otros términos, las personas con discapacidad no son incapaces, poseen la capacidad productiva en potencia al igual que las personas sin discapacidad, se encuentra en su organismo (tanto a nivel físico como intelectual). Sin embargo, en la actualidad, la sociedad moderna exige una serie de requisitos para reconocer la capacidad productiva de la mano de obra de los cuales las personas con discapacidad se ven excluidas por su misma condición: acceso a estudios universitarios; conocimientos de computación o de inglés; experiencia previa en algún otro trabajo; entre otros. Además, se debe de agregar toda una serie de barreras arquitectónicas (tanto al interior de las empresas como en la calle) que les excluye de antemano.

En función de brindar elementos para comprender la capacidad productiva de las personas con discapacidad, se hará una exposición del concepto de trabajo, abordándolo desde su dimensión antropológica, con la finalidad de trascender la concepción del trabajo como el mero ejercicio de vender la fuerza de trabajo en una empresa. Luego, se expondrá una serie de dimensiones en las cuales la noción de normalidad se encarna y colaboran en la exclusión de las personas con discapacidad.

En su dimensión antropológica, el trabajo abarca a la persona humana y su relación con la naturaleza; en dicha relación, la persona humana transforma la naturaleza y al mismo tiempo es transformado por ella. Pero dicha actividad no es automática ni espontánea, sino más bien planificada (dirigida), modificando los objetos de la naturaleza con el fin de satisfacer sus necesidades.

En palabras de Carl Marx: El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre, media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. (Marx, C., 1979)

Toda persona humana, así como también las personas con discapacidad, forman parte del fruto de dicha evolución, cuentan con un organismo desarrollado (con sus ojos, oídos, piernas, cerebro, etc.) que les permite existir y desenvolverse (desplazarse, ver, comunicarse), en la medida en la cual no se enfrenten a un entorno que les limite o se configure en barrera (tanto de infraestructura como actitudinales).

Lo que es necesario resaltar de ellos son dos aspectos: por un lado, al ser persona humanas, son reconocidas como personas con derechos (aspecto defendido por el modelo social de derechos), al igual como cualquier ser humano; por otro lado, al ser reconocidas como personas con igualdad de derechos y similar dignidad, es necesario reconocer que simplemente funcionan de manera diferente (aspecto defendido por el enfoque de diversidad funcional) al ser comparadas con un parámetro ideal de funcionalidad biológica sensorial, y que tal hecho no debe de llevar a considerarlos inferiores, sin capacidad o de menor categoría social.

Son personas cuyos cuerpos funcionan de manera diferente, pues son diferentes; realizan las tareas habituales como desplazarse, leer, agarrar, vestirse, ir al baño, comunicarse, etc. de manera diferente.

Aunado a los cuestionamientos de la capacidad productiva de la persona con discapacidad, es necesario agregar los ritmos y niveles de producción y productividad exigidos por las empresas modernas, los cuales suelen estar fuera del alcance de las

personas con discapacidad. Las personas que suelen adaptarse a dichos ritmos y exigencias suelen ser quienes denotan menores niveles de deficiencia.

Oliver (s.f.) señala dos características particulares de las relaciones sociales de producción en el contexto del trabajo asalariado que influyen en la situación de exclusión de las personas con discapacidad: la actuación del mercado de trabajo y la organización social del mismo. Este último presenta actualmente ciertas condiciones que determinan la posibilidad de que una persona con discapacidad pueda desenvolverse de acuerdo a los estándares y necesidades esperadas por los contratantes, condicionando lo mismo a que sean considerados como potenciales aspirantes a ser contratados por las empresas (es decir, por el mercado de trabajo).

De acuerdo al autor, durante todo el siglo XX, el trabajo se ha organizado en torno a los principios gemelos de competición de los trabajadores individuales y la obtención del máximo beneficio de las empresas (Oliver, s.f.; 50). Lo que se ha traducido en la exigencia a los trabajadores y trabajadoras de una velocidad particular del trabajo industrial, una disciplina determinada, la sujeción a un horario específico y unas reglas particulares de producción (Ryan y Thomas, 1980, p. 101, citado en Oliver, s.f.; 49).

Lo anterior deja en condiciones de desventaja a las personas con discapacidad, cuyos ritmos de trabajo suelen ser más lentos y cuyas características en ocasiones no casan con los niveles de disciplina, horarios laborales y reglas particulares de producción que la dinámica económica impone a los y las trabajadoras en general.

Oliver (s.f., p.44) sostiene que las relaciones sociales de producción capitalistas crean una visión de la discapacidad como condición medicalizada e individualizada, es decir, crean las condiciones materiales para entender a la discapacidad como un problema individual que requiere tratamiento médico. El autor incluso es más temerario en sus

afirmaciones, pues manifiesta que esta visión de la discapacidad⁹ es exclusiva de las sociedades capitalistas, pues otras sociedades la han entendido de forma diferente.

De esta manera, es la persona con discapacidad “el problema”, ella no tiene la capacidad de adaptarse a los ritmos de producción actuales, los cuales han sido impuestos a las empresas por la misma dinámica económica que las ha llevado a manifestarse como actualmente se manifiesta. En este punto la visión médica de normalidad y discapacidad, y las exigencias de productividad, se hermanan, la primera complementa a la segunda. Paralelamente, se logran insertar con mayor éxito aquellas personas cuya discapacidad es la “más leve” o quienes se acomodan con mayor facilidad a las características de un cuerpo “completo”, de acuerdo a los cánones de la visión médica.

En el ámbito laboral

Particularmente en el ámbito laboral, se pueden señalar cinco aspectos en los cuales la construcción social de normalidad se cristaliza y evidencia, funcionando como un mecanismo de exclusión que no permite una inclusión social plena de la persona con discapacidad al momento de buscar un trabajo: la situación de exclusión de las personas con discapacidad de los procesos de educación y formación laboral; la elaboración de perfiles y procesos de selección de personal en las empresas; los niveles de accesibilidad de las infraestructuras de las construcciones y las barreras actitudinales respecto a las personas con discapacidad.

La no accesibilidad de las personas con discapacidad a la educación formal o a los procesos de formación laboral es un dato que no puede ser ignorado. Detrás de la exclusión se encuentra la construcción social de normalidad cristalizada: metodología estandarizada de enseñanza; Transporte y diseño arquitectónico de la ciudad/comunidad y centro escolar inaccesible para la persona con discapacidad; entre otros ítems.

⁹ El autor hace uso de los calificativos de “visión medicalizada y trágica de la discapacidad”, los cuales consideramos encajan con los postulados que señalamos son enarbolados por el modelo de la prescindencia y médico rehabilitador.

En relación a la elaboración de perfiles, estos determinan o especifican el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar las funciones o tareas de un determinado cargo; sin embargo, la concepción de normalidad se puede expresar en ellos en la medida que su redacción no contempla a la diversidad, sino más bien, responde a los estándares determinados por la ciencia médica de un cuerpo sano, excluyendo desde ese momento al colectivo de personas con discapacidad: la redacción de estos en términos “demasiado altos” para las personas con discapacidad, pues exigen niveles educativos avanzados (generalmente en los altos cargos) y experiencia previa, situaciones a las cuales las personas con discapacidad no han tenido acceso.

IMEPE ALARCÓN (s.f., p. 18) destalla seis aspectos que pueden ser recogidos en la redacción de los perfiles y que pueden responder a la construcción social de normalidad existente en la sociedad:

1. Exigir unos particulares niveles de destreza: que se deba de contar con una o dos manos; una determinada movilidad de los dedos¹⁰; poder realizar movimiento de pinza (motricidad fina); una determinada fuerza de prensión; entre otros.
2. Poseer una determinada capacidad de expresión escrita / oral: la necesidad que la persona pueda escribir, mecanografiar, rapidez en el teclado, entre otros.
3. Ser capaz de realizar un determinado nivel de esfuerzo físico: poder cargar un determinado peso o que no sea relevante para el puesto.
4. Requerimientos de movilidad particulares: que pueda agacharse, alcanzar objetos en altura; desplazarse dentro del edificio; etc.
5. Capacidad de percepción auditiva y visual: que la persona sea capaz de escuchar por uno o los dos oídos; visión óptima en ambos ojos o en uno; entre otros.
6. Requerimientos cognitivos: plantear un determinado nivel de atención o concentración; capacidad de afrontar una carga particular de estrés en el puesto

¹⁰ Esto implica que la persona a ser contratada debe de tener dedos en las manos.

de trabajo; capacidad de elaborar y procesar información correctamente; una habilidad específica de pensamiento.

Para el caso de los procesos de selección, el filtro en el cuál se expresa la construcción social de normalidad es en la clase de pruebas que se desarrollan, las cuáles responden a la construcción social de normalidad impuesta por la medicina y que demanda ciertas características físicas y sensoriales. Las personas con discapacidad funcionan de manera diferente al parámetro postulado por la ciencia médica, y al no respetar dicha diferencia las pruebas de selección se configuran como una barrera que excluye a las personas con discapacidad. Entre las pruebas de selección que frecuentemente se realizan en las empresas, se encuentran las entrevistas, las dinámicas de grupo y los test psicotécnicos, las cuales suelen ser estandarizadas y aplicadas a todas las solicitudes de puestos, independientemente sean personas con discapacidad o no (IMEPE ALARCON, s.f., p. 40).

Para el caso, IMEPE ALARCÓN (op. Cit.; 19 y 40) ejemplifica varias situaciones en los cuales dicha situación de exclusión se puede manifestar: para el caso de una persona con graves dificultades de expresión oral, se le realiza una larga entrevista oral de selección, aun cuando para cubrir la vacante no fuese necesario una excelente habilidad oral. En el caso de que la primera prueba de selección sea rellenar un cuestionario y se entreviste a una persona con síndrome down, y dicho puesto no exige la capacidad de lecto – escritura, no tiene sentido pasarle dicho cuestionario al aspirante, pues seguramente no lo superará. Aquí también entra en juego los prejuicios o la visión que sobre la normalidad o la discapacidad tenga al personal que aplica las pruebas.

La accesibilidad tanto al interior de la empresa como para llegar e ingresar a ella se configura como barrera para la persona con discapacidad: la existencia de gradas y no de rampas; la ausencia de señalización; la no disposición adecuada al interior de las empresas para el desenvolvimiento de la persona con discapacidad; el uso de herramientas no adecuadas o adaptadas para la persona con discapacidad; entre otros.

Sin embargo, existen personas que aún con estas barreras a las que se tienen que enfrentar logran ingresar o ser contratadas por las empresas, pero esto no significa que se encuentren en situación de inclusión, pues ya adentro de la empresa (además de los problemas de movilidad y uso de herramientas en su interior) debe de enfrentarse a otro tipo de barreras: las actitudinales de sus compañeros y compañeras de trabajo.

Lo anterior se encuentra relacionado con la manera en que son vistas las personas con discapacidad: merecedoras de lástima y comprensión, incapaces, no se les considera como sujetos y sujetas de derecho; entre otros aspectos. Lo anterior mina y limita su desempeño y desenvolvimiento como personas independientes, pues no se les considera como tal, ya sea que dicha visión sea la de sus compañeros de trabajo, de las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos o los dueños de las empresas.

El empresariado salvadoreño y las personas encargadas de los procesos de selección y contratación de personal parecen compartir y validar una visión de discapacidad que considera a la persona como enferma y no productiva, y como consecuencia, no brindan oportunidades para las personas con discapacidad disponibles en el mercado y que tienen la posibilidad y la disposición de aplicar a un empleo. Y en los casos que deciden contratar personal con discapacidad, lo hacen motivados por una sanción económica ante incumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades y son colocadas en puestos básicos u operacionales, y no en puestos superiores o de dirección.

Lo anterior fue validado a través de entrevista realizada a Amilcar Duran¹¹, usuario de silla de ruedas, experto en el tema de intermediación laboral de personas con discapacidad en El Salvador. De acuerdo a su experiencia, “el empresario no cree en las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad”, y cuando acuden a una bolsa de empleo con la finalidad de contratar personas con discapacidad “buscan a personas que no tengan problemas con algún tipo de accesibilidad, que tengan un nivel académico avanzado y que no sea muy visible su discapacidad: que le falte un dedito,

¹¹ Representante legal de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con discapacidad física.

que tengan un problema motriz en una mano, que tengan labio leporino ... que no se le dificulte poder ingresar a su puesto de trabajo”.

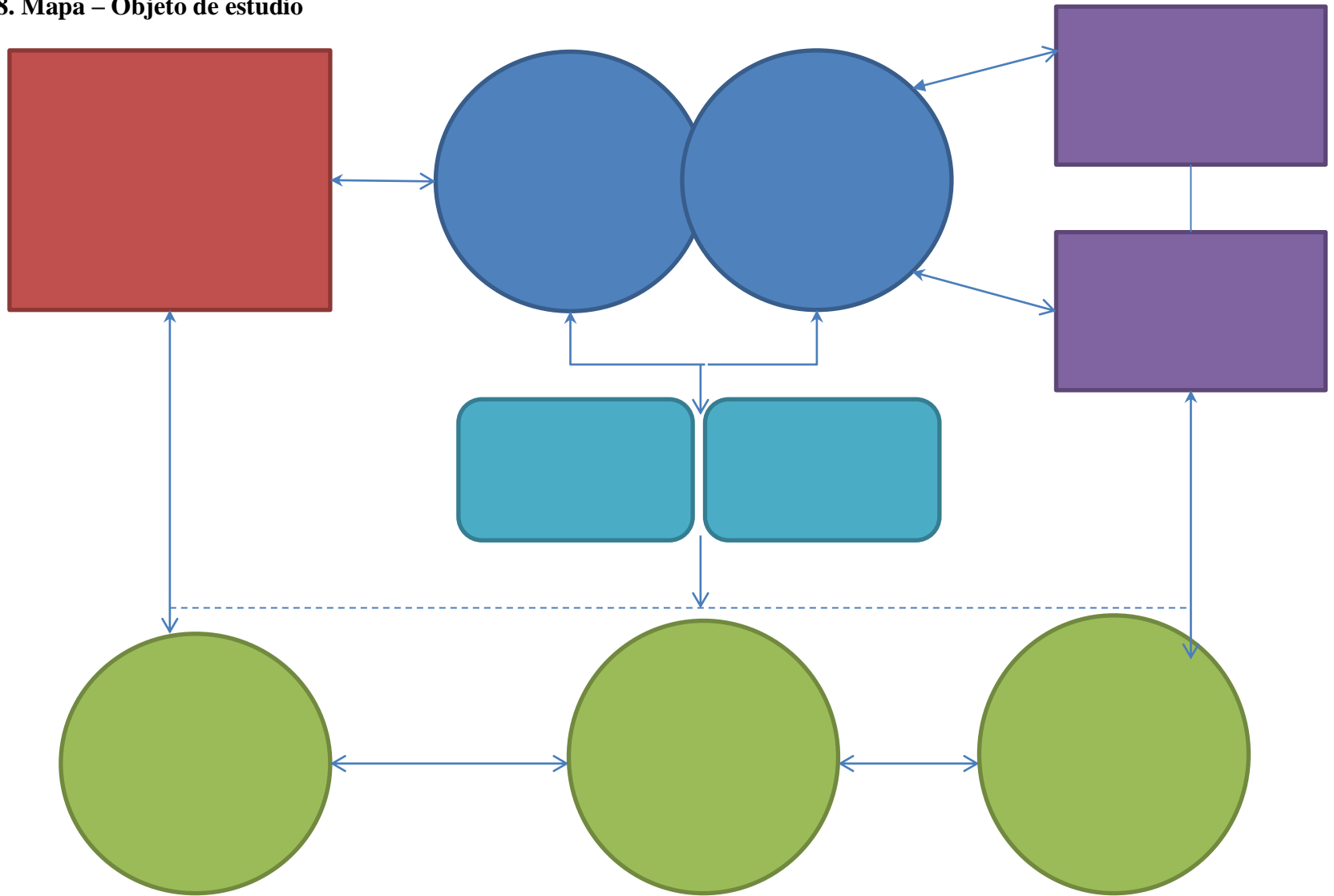
Y al cuestionársele sobre su experiencia acerca del motivo por el cual las personas con discapacidad son contratadas comentó que “la mayoría lo hace porque existe una ley o ante el temor de una inspección del Ministerio de Trabajo”, siendo pocos quienes abren oportunidades de empleo. Además, cuando suelen contratar personas con discapacidad, les ofrecen puestos de trabajo básicos (ordenanza o de limpieza) y no visualizan a la persona con discapacidad en puestos claves o de dirección (contador, administrador, abogado, etc.).

En síntesis, las personas con discapacidad se encuentran en situación de exclusión del mercado laboral; dicha exclusión se manifiesta en una condición de desempoderamiento que no les permite participar de las dinámicas básicas en la sociedad. Dicho desempoderamiento se manifiesta en un estar presente en la sociedad, pero de manera marginal, sometida.

Los mecanismos identificados que desempoderan a las personas con discapacidad son: una determinada visión o construcción social de discapacidad; una correlativa construcción de normalidad, que determina el entorno; la visión que de sí mismos ellos y ellas tienen, así como la percepción de cómo los demás les ven; y una lógica económica con dos aristas: por un lado, con unos ritmos de producción que sobrepasan a las posibilidades de las personas con discapacidad, y por el otro, la existencia de la noción de que las personas con discapacidad son incapaces en términos productivos.

Una vez abordado los aspectos teóricos sobre la exclusión de las personas con discapacidad, se presenta a continuación una ilustración gráfica de cómo puede entenderse teóricamente el objeto de estudio; en la misma se resumen los elementos dinámicos de cómo el mecanismo de exclusión se activa y las interrelaciones que surgen entre los elementos que le constituyen.

2.8. Mapa – Objeto de estudio



Capítulo III. Diseño metodológico

En el presente capítulo se detallan las etapas y los procedimientos a los cuales se recurrió para ejecutar la investigación, las cuales están basadas en la naturaleza del fenómeno (sus características); la reflexión que orientó las etapas se encuentra desarrollada con mayor extensión en el marco teórico. La naturaleza del fenómeno permitió definir el objeto de estudio y establecer cuáles eran las preguntas a las que habría que darle respuesta, así como cuáles eran los objetivos cognitivos que nos planteamos.

En términos operativos, a partir de los elementos brindados por la reflexión teórica, se redactaron hipótesis a cada pregunta, en cuya redacción se incorporaron aquellas partes de la realidad que debían ser observadas y de las cuales debían recogerse los datos empíricos necesarios; es decir, las dimensiones que habría que capturar empíricamente y ser sometidas posteriormente al proceso de análisis. Dichas dimensiones incorporadas en las hipótesis fue lo que permitió definir cuáles serían las estrategias idóneas (métodos y técnicas) para aproximarse al fenómeno en la realidad.

El problema de investigación, que se constituyó en la pregunta de investigación general del que se partió, fue ¿Cuáles son los mecanismos que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral? A partir de dicha interrogante el objetivo fue explicar los mecanismos que se configuran en la sociedad que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La hipótesis que se manejó respecto a la pregunta general fue que “la construcción social de normalidad y de discapacidad genera mecanismos de exclusión social y no permite una inclusión plena en el ámbito laboral en aquellos casos en los cuales las personas con discapacidad acceden a él”.

A partir de esta hipótesis general, se plantearon tres preguntas específicas, a las cuales se les redactó un objetivo e hipótesis, que se convirtieron en los objetivos e hipótesis específicas: la primera pregunta específica fue ¿cómo se configura la construcción social

de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad? la cual buscó determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad; la hipótesis asociada a la misma fue “la exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral se manifiesta en al menos tres dimensiones: la exclusión de los procesos de educación y formación laboral; así como en la elaboración de perfiles y durante los procesos de selección”.

La segunda pregunta específica fue ¿Cuáles son los elementos y circunstancias en las empresas que impiden la inclusión social plena de las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo formal? Cuyo objetivo era determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y de la discapacidad en las empresas de tal forma que no permite la inclusión social plena de las personas con discapacidad que han tenido acceso a ellas; se definió la hipótesis específica respectiva, de la manera siguiente “los niveles de accesibilidad y el clima laboral en las empresas no permiten la inclusión social plena de las personas con discapacidad que laboran en ella, al negarle el desarrollo de sus capacidades”.

Mientras que la tercera pregunta específica fue ¿cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan? La cual tenía como objetivo específico determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en las subjetividades y acciones de las personas con discapacidad, para enfrentar su exclusión del mercado de trabajo; la hipótesis específica redactada fue “las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de sus vivencias y experiencias, son de sumisión y/o rechazo a la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan”.

Los anteriores elementos (pregunta de investigación, objetivo e hipótesis) fueron vaciados en una matriz, la cual sirvió de guía para el desarrollo de la investigación: cada elemento se encuentra estrechamente vinculado, para cada pregunta se asocia un

objetivo y una hipótesis, existiendo entonces una pregunta general y tres específicas, con sus correlativos objetivos generales y específicos; cada hipótesis se redacta de manera tal que se puedan identificar en la misma categorías a las cuales se les denominó “dimensiones”, las que a su vez se desglosan en líneas de indagación, a las que ya era posible redactar en términos operativos, es decir, es posible vislumbrar en las mismas qué información es la que se iba a buscar, dónde sería más idóneo encontrarla, así como la manera a través de la cual dichos datos iban a ser recolectados (ver matriz de operacionalización en anexo V).

Es importante señalar que la pretensión del estudio ha sido trascender de los aspectos aparentes del fenómeno de la exclusión del mercado laboral (el acceso diferenciado y selectivo al mercado de trabajo), y descubrir las dinámicas procesuales y mecanismos no evidentes que pueden estar más allá de sus manifestaciones. Y que son el resultado de una combinación de mecanismos presentes y activos en la sociedad y a lo largo de la vida de las personas en condiciones de discapacidad. Para ello, hemos basado las derivaciones metodológicas, en las consideraciones ontológicas y epistemológicas del realismo crítico, propuesto por Roy Bhaskar y desarrollado en el texto *Explicando la sociedad. El realismo crítico en las ciencias sociales* (Danermark y otros, 2016).

Todo ello ha hecho que la estrategia metodológica básica de este estudio tuviese un carácter dominante de tipo cualitativo; los aspectos cuantitativos que se han utilizado están referidos al uso de estadísticas secundarias que se encontraron para interpretar ciertos datos. La mayor cantidad de actividades realizadas han estado vinculadas con la metodología cualitativa: captura de las visiones y experiencias en la vivencia de la discapacidad de las personas, así como de los encargados de las oficinas de recursos humanos, en función de reconstruir su percepción (y actitud) frente a la discapacidad; revisión de perfiles de contratación de personal en las empresas, así como los procesos de selección.

3.1. Métodos y técnicas de recolección de información

De esta manera, la matriz de operacionalización permitió identificar el tipo de información requerida así como vislumbrar la fuente idónea en la cual era posible obtenerla: en términos generales, los grandes apartados sobre los cuales fue necesario obtener información fueron la experiencia sobre la discapacidad en diversas temáticas (tanto de personas con discapacidad como de las personas al frente de los departamentos de reclutamiento de personal) así como información sobre los niveles de accesibilidad para personas con discapacidad en las empresas a ser visitadas (infraestructura, herramientas, etc.).

Cada apartado demandó de métodos y técnicas diferentes para obtener la información en la calidad requerida, tanto para dar respuesta a la pregunta planteada, lograr el objetivo, así como verificar la veracidad o no de la hipótesis asociada, siendo las técnicas ocupadas la entrevista enfocada y la observación de los espacios laborales en las empresas.

Se escogió la entrevista enfocada como técnica de recolección de información por su misma naturaleza, la cual permite la posibilidad de establecer de mejor manera un vínculo de intercambio subjetivo entre entrevistador y entrevistado. Ander-Egg (2011, p. 124) la clasifica en la categoría de entrevista semi estructurada y la define como “una conversación relativamente libre en la que se trata de obtener información acerca de lo que se quiere conocer en la investigación que se está realizando sobre un área territorial o un sector social problemático (...)” a la vez que cita a Merton y Kendall (Ander-Egg, 2011, p. 125) al plantear como criterios de validez de la entrevista enfocada su no direccionalidad (las respuestas son espontáneas y libres), especificidad (se procuran respuestas de manera concreta y específica), amplitud (en cuanto a la gama de evocaciones experienciales por parte de los entrevistados) así como la profundidad y contexto personal (la entrevista debe proporcionar implicaciones afectivas con carga valorativa, como forma de saber si la experiencia que se relata tuvo significación central o periférica).

El ocupar la entrevista como método de obtención de datos permitió adentrarse en las subjetividades del entrevistado, a la vez que posibilitó la creación de condiciones apropiadas para generar un vínculo de intimidad, de confianza, que en este caso, por la temática, era necesario para obtener información de las personas con discapacidad seleccionadas, así como con las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos de las empresas seleccionadas.

Las entrevistas con las personas con discapacidad, permitió abordar temáticas que probablemente pudiesen ser muy sensibles para ellos y ellas (experiencias personales, en algunos tópicos muy íntimos, sobre su vivencia de la discapacidad). En el caso de las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos, igualmente posibilitó crear el ambiente de confianza necesario e indispensable para indagar en aspectos muy personales sobre su visión respecto a la discapacidad y su trato hacia dichas personas. Ambos formatos de entrevista pueden consultarse en los anexos, el anexo II para las personas con discapacidad y el anexo III para los encargados de las oficinas de recursos humanos.

Para la observación de los espacios laborales en las empresas, se diseñó una guía de inspección visual, a través de la cual se pudo constatar los niveles de accesibilidad de los espacios laborales de las personas con discapacidad. Se consideró el uso de dicha guía como la manera idónea de recoger la información necesaria (los niveles de accesibilidad), al ser esta identificada a través de la inspección visual directa. Un detalle que brinda mayor fiabilidad a los datos recogidos por la guía es que la misma fue levantada por una persona con discapacidad, capturando los resultados desde su perspectiva.

Muestreo utilizado

A partir de las necesidades de información y del tipo de informante requerido, se identificó que el muestreo que mejor se correspondía a estas necesidades era el muestreo

estratégico (uno de los más usados en las investigaciones cualitativas), gracias a las características del mismo. Olabuenaga (2003, p. 64) lo identifica como muestreo opinático, bajo la categoría de muestreo intencional, en el cual “el investigador selecciona los informantes que han de componer la muestra siguiendo un criterio estratégico personal”, Para la investigación en cuestión, las características particulares del objeto de estudio y los elementos teóricos que le definen, sirvieron de base para la definición de criterios, los cuales demandaron un tipo particular de informante. En los párrafos siguientes se detallan los criterios definidos a partir de tales características. En última instancia, con el muestreo utilizado se garantizó saturación (cantidad de personas) y riqueza (calidad de información).

Para escoger tanto a las personas con discapacidad como a las empresas en las cuales se entrevistó a las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos, se determinaron diferentes criterios. En relación a los criterios para la selección de las empresas, se determinó visitar aquellas en las cuales en algún momento hubiesen tenido la experiencia de haber contratado (o estuviese actualmente contratada) una persona con discapacidad; además, se determinó que no importaría si la empresa a ser visitada sería de naturaleza privada o pública o el giro de actividad de la misma, debido a que lo que se necesitaba rescatar eran los mecanismo de exclusión existentes en ellas, aspecto que se consideró se encuentra presente en ambos tipos de empresas, independiente del giro o razón social de la misma.

Las personas entrevistadas de los departamentos de recursos humanos se escogieron en la medida que ellas o ellos fuesen los directamente responsables de la contratación del personal, así como la elaboración de los perfiles de los nuevos empleados y encargados de aplicar (o elaborar) los procesos de selección de nuevo personal. En este caso, no se estableció como criterio de elección el género de la persona entrevistada, debido a que no se contaba con dicha información de antemano y el criterio que pesó más fue la elección de la empresa.

Para la selección de las personas con discapacidad a ser entrevistadas, se fijaron cuatro criterios: 1. Del abanico de discapacidades existentes, se limitó la búsqueda a la discapacidad física; ello debido a que es la discapacidad que mayores niveles de contratación laboral denota (en relación al resto de discapacidades), por lo que evidenciar la existencia de mecanismos de exclusión con ellos retoma importancia, para atacar de manera directa los argumentos en relación a la inclusión laboral de ellos y ellas. 2. Se optó por entrevistar a personas mayores de edad (en edad de trabajar). 3. Se decidió entrevistar a personas que viviesen en municipios de la zona urbana del área metropolitana de San Salvador. 4. Se establecieron cinco sub criterios respecto a la situación laboral de las personas entrevistadas, en función de abarcar con ellos el abanico completo de posibilidades laborales respecto a las cuales la persona con discapacidad se puede enfrentar, al mismo tiempo que se buscaron parejas de distinto género para cada uno (hombre y mujer) a efectos de garantizar equidad de género: a. Una pareja de personas que nunca haya buscado empleo; b. Una pareja que haya buscado empleo y no haya encontrado; c. una pareja que al momento de la entrevista tuviese empleo; d. Una pareja que hayan estado empleados, pero que al momento de la entrevista no lo estuviesen; así como e. Una pareja que no cuenten con empleo formal al momento de la entrevista, pero que busca alternativas para sobrevivir.

3.2. Realización de la investigación

Una vez definidos los criterios para la selección de las personas a entrevistar e instituciones a visitar, se procedió a la búsqueda de los mismos. Para la identificación de las empresas a ser visitadas y solicitar entrevista con los encargados del área de recursos humanos, se recurrió a asesoría con experto en el tema de personas con discapacidad y empleo, Lic. Amilcar Durán¹², quien nos comentó su experiencia sobre intermediación

¹² Representante del Servicio de Integración laboral (SIL), actualmente Director Ejecutivo de Red de Sobrevinientes y Personas con Discapacidad.

laboral de personas con discapacidad con varias empresas privadas, facilitándonos un listado de las mismas y de las cuales se escogieron 10 empresas a visitar.

3.2.1. Investigación en las empresas

Se visitaron cuatro empresas: dos privadas, una Universidad y una Fábrica; y dos públicas, un Banco y un Ministerio. Dos de las instituciones visitadas (la Universidad y la Fábrica) figuraban en el listado sugerido por Lic. Amilcar Durán, y en las cuatro se pudo acceder a entrevistar a las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos gracias a la intermediación de terceras personas conocidas por el equipo investigador.

Las instituciones visitadas que no figuraban en el listado planificado fueron incluidas por dos razones: aprovechar el contacto brindado por las terceras personas mencionadas, así como el hecho de valorar que las manifestaciones de los mecanismos buscados de igual forma deberían poder verse reflejados en la realidad laboral de dichas instituciones.

Los niveles de accesibilidad fueron verificados, con el auxilio de la guía de inspección visual, en tres de las cuatro empresas (no se realizó en la Universidad), por personas con discapacidad que laboran en las mismas, aspecto que brinda mayor confiabilidad a la información recogida.

La guía evaluó los niveles de accesibilidad de la empresa en seis aspectos: las condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad en los estacionamientos, la existencia de rampas y condiciones de acceso para el desplazamiento de personas con discapacidad, la existencia de símbolos, las dimensiones de puertas y pasillos para su desplazamiento, así como las condiciones de los baños. En las cuatro instituciones seleccionadas fue posible realizar las entrevistas, sin embargo, no se incluyó la entrevista realizada en la Fábrica con la persona encargada de la oficina de Recursos Humanos en los resultados de la investigación, debido que el contenido de la misma no se ciñó a las preguntas redactadas en el instrumento. La persona entrevistada no accedió

a que la conversación se orientara de acuerdo a las preguntas planificadas, sino que adoptó la posición de expresar en sentido estricto el discurso oficial de la empresa, obviando responder a las preguntas formuladas. Lo cual no hizo posible obtener el tipo de información requerida, motivo por el cual se decidió no tomar en cuenta mencionados datos.

La guía de inspección buscaba determinar si la disposición de los espacios físicos y la accesibilidad para el ingreso a las instalaciones respondían a la construcción social de normalidad hegemónica.

3.2.2. Investigación con las personas de recursos humanos

Las tres personas entrevistadas en las oficinas de recursos humanos fueron mujeres, mayores de edad, con estudios universitarios. Se ocupó una guía de entrevista para el desarrollo de la plática, la cual sirvió como orientadora durante la ejecución de la misma, se garantizó fluidez durante la conversación y que no se sintiera la persona entrevistada frente a un interrogatorio. El instrumento abarcó tres aspectos: la dinámica que se realiza en la empresa en la redacción de los perfiles de los puestos de trabajo, así como la de los procesos de selección a los cuales se someten los y las aspirantes a una plaza de trabajo, y su experiencia laboral al momento de contratar o haber trabajado con personas con discapacidad.

Las preguntas diseñadas para la sección de la redacción de perfiles buscaron identificar si la redacción de los mismos es de manera tal que de antemano excluye a las personas con discapacidad, así como determinar si mencionados criterios son aplicados de manera rígida y estandarizada para todos y todas aquellas personas que aplican. Las preguntas relativas a los procesos de selección buscaban determinar si las pruebas que son realizadas a todo y toda persona que aspira ingresar a la empresa no considera a la diversidad funcional. Mientras que las relativas a la experiencia en la contratación de personal con discapacidad buscaba identificar como las construcciones sociales de

normalidad y discapacidad se reflejaban en la visión que sobre la discapacidad tenía el encargado o encargada del departamento de recursos humanos.

3.2.3. Investigación con las personas con discapacidad

Se entrevistaron 9 de las 10 personas con discapacidad planificadas inicialmente (4 hombres y 5 mujeres), cumpliéndose en tres parejas (6 personas) con tres de los requisitos respecto a su situación laboral. Las mismas fueron ubicadas en un primer momento por ser conocidas o conocidos por una persona del equipo entrevistador, y otras tantas gracias a que las personas entrevistadas nos refirieron a ellas, previo cotejo con los criterios planificados. Se entrevistó a una pareja de personas que han buscado empleo y no lo habían encontrado al momento de la entrevista, a una pareja que al momento de la entrevista estuviesen empleados, y una pareja de personas que no tenían empleo formal, pero que habían buscado alternativas.

Las características de las otras tres personas no se correspondían de manera plena con los criterios inicialmente establecidos (una era estudiante, otras dos personas se encontraban empleadas – requisito ya cumplido). Sin embargo, se decidió incluirles debido a que lo que interesaba era rescatar su experiencia como personas con discapacidad en el ámbito laboral. De esta manera, se incluyó en la muestra seleccionada a tres personas adicionales a las seis mencionadas en el párrafo anterior: una joven estudiante universitaria (Estela, sin experiencia laboral) y a dos más (un hombre, Dionisio, y una mujer, Bertha) que se encontraban empleados al momento de la entrevista.

Para el sub criterio “pareja que haya buscado empleo y no haya encontrado” se entrevistó a Celia y a Fabio: Celia tiene 54 años de edad, tiene secuelas de poliomielitis desde los 6 años, utiliza silla de ruedas para desplazarse; Fabio tiene 46 años de edad, con amputación en su pierna derecha debajo de rodilla, ex combatiente de la guerra civil, usa prótesis para caminar.

Para las personas empleadas se consideró a Alejandra y a Infante: Alejandra tiene 40 años, desde los 10 años a raíz de un tumor en la médula espinal, ocupa silla de ruedas para desplazarse; Infante tiene 57 años, parapléjico a causa de una lesión durante el conflicto armado, es usuario de silla de ruedas.

Mientras que para la sub categoría “una pareja que no cuente con empleo formal al momento de la entrevista, pero que busca alternativas para sobrevivir” se entrevistó a: Helen y Gabriel: Helen tiene 48 años de edad, es parapléjica, adquirió su discapacidad física a los 32 años a raíz de accidente automovilístico, es usuaria de silla de ruedas; Gabriel tiene 57 años de edad, adquirió su discapacidad a los 24 años de edad en un accidente, es usuario de silla de ruedas.

En relación a las tres personas consideradas de manera adicional (Estela, Dionisio y Bertha), sus características son las siguientes: Estela es mujer de 26 años de edad, tiene una deficiencia congénita (mielomeningocele), debido a la cual no se le formaron las dos últimas vértebras de su columna vertebral, afectándole la parte motriz de sus miembros inferiores, es usuaria de silla de ruedas; Dionisio es hombre de 51 años de edad, a los 18 años obtuvo una lesión durante el conflicto armado, es usuario de silla de ruedas; y Bertha, es mujer de 45 años de edad, usuaria de silla de ruedas por lesión medular adquirida en accidente automovilístico de tránsito a sus 21 años de edad.

Para el desarrollo de las entrevistas, el equipo entrevistador se auxilió de una guía de entrevista en la cual se incorporaron todos los ítems sobre los cuales se requería información: experiencia de la persona con discapacidad en el ámbito académico y de formación laboral; vivencia sobre la discapacidad, su relación con amistades, su relación con familiares, entre otros; su experiencia laboral (en dado caso la hubiese), así como el nivel de conocimiento sobre sus derechos.

Respecto a la segunda dimensión (clima laboral), se buscó identificar si el clima laboral al interior de la empresa favorece o permite el desarrollo de sus capacidades y potencial, así como determinar si se presentan indicios de discriminación por ser persona con discapacidad.

Para la búsqueda de datos estadísticos, se determinó buscar información relativa a tasa de analfabetismo, de asistencia escolar, niveles de escolaridad promedio, estudiantes con sobre edad, cantidad de centros educativos que atienden a personas con discapacidad y sus niveles de accesibilidad, así como ubicar las cantidades de personas con discapacidad que asistieron a centros de enseñanza vocacional. Respecto a la necesidad de información sobre los procesos de formación laboral, se determinó buscar la cantidad de personas que participaron en cursos del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), así como las instituciones con programas de formación profesional que se encuentran dirigidos a las personas con discapacidad. No se tuvo acceso a información de esa naturaleza por parte del INSAFORP, pero sí respecto a la escolaridad de las personas con discapacidad.

3.3. Aspectos éticos

En todas las entrevistas realizadas, tanto a las personas con discapacidad como a representantes de las oficinas de recursos humanos, fueron debidamente informados de los objetivos del estudio, se les garantizó su anonimato durante la exposición de los resultados a efectos de resguardar su identidad y garantizar no ser afectados negativamente por su participación en el estudio; de igual forma, se les aseguró ocupar mencionados resultados en términos generales, sin vincular nombres con aspectos específicos. Se les mencionó que la conversación sería grabada mediante el uso de un instrumento magnetofónico, pudiendo dar por terminada el desarrollo de la misma en el momento que estimasen conveniente.

Para efectos de resguardar la identidad de las instituciones y las personas entrevistadas, se usan denominaciones genéricas en el caso de las instituciones y se ha sustituido el nombre real de las personas por uno ficticio. Además, todas aquellas circunstancias vinculadas a instituciones o personas que sin mayores dificultades pudiesen conducir a su identificación, han sido modificadas.

A efectos de garantizar la creación de un ambiente de comodidad y confianza, las entrevistas se desarrollaron en lugares definidos en previo y común acuerdo con ~~los~~ y las personas entrevistadas, desplazándose el equipo investigador hasta dichos lugares.

Para el levantamiento de información a través de la guía de inspección visual, se contó con la completa disposición de la persona con discapacidad quién llenó la hoja, los cuales fueron personas mayores de edad, con capacidad de lectura (estudios mínimos de bachillerato) y a quienes se le explicó el objetivo de dicha hoja, al mismo tiempo que se le garantizó estricta confidencialidad con los resultados, explicándosele que los mismos se ocuparían de manera genérica durante el desarrollo de la investigación y en las conclusiones.

Capítulo IV. Resultados y hallazgos

En el presente capítulo se detallan y exponen los resultados y hallazgos de entrevistas focalizadas realizadas a personas con discapacidad seleccionadas, así como a encargados de la oficina de Recursos Humanos de tres instituciones; de igual manera, se exponen los resultados obtenidos de hoja de observación con la cual se midió el nivel de accesibilidad de cuatro empresas.

El propósito investigativo en las entrevistas fue encontrar las manifestaciones de las construcciones sociales de normalidad y discapacidad en el ámbito laboral que no permite la inclusión de las personas con discapacidad.

El concepto de normalidad se puede encontrar tratado en diferentes tipos de fenómenos, pero al abordar la temática referente a la discapacidad, la construcción de normalidad adquiere características particulares, que contribuyen a hacer aparecer una construcción social de la discapacidad; es decir, se habla de una normalidad desde la cual se construye una visión de discapacidad, cuyo eje central es una visión médica de la normalidad, que vincula ambas construcciones.

Sin embargo, la experiencia vivencial de la discapacidad es abordada de manera diferente de acuerdo a los actores que se vinculan con ella, es decir, las personas con discapacidad y las personas en las empresas encargadas de los procesos de contratación de personal; en otras palabras, la experiencia vivencial de la discapacidad es percibida de manera diferente si se es persona con discapacidad o si se es el responsable de la oficina de recursos humanos, encargado de contratar al personal. Lo anterior es la razón por la cual los resultados se presentan de manera separada.

Para identificar la interrelación entre las mencionadas construcciones sociales (normalidad y discapacidad) y la situación de exclusión en la que se encuentran las personas con discapacidad, en el marco de un espacio socio económico marcado por altos niveles de productividad, se abordaron tres grandes dimensiones en la

investigación: la configuración de la construcción social de normalidad en el ámbito laboral; la existencia de elementos y circunstancias existentes en las empresas que impiden la inclusión plena de las personas con discapacidad; y las subjetividades y acciones que toman forma en las mismas personas con discapacidad a partir de sus vivencias y experiencias.

Las dos primeras dimensiones fueron abordadas en común tanto en las empresas como con las personas con discapacidad; la tercera únicamente fue abordada con las personas debido a su misma naturaleza.

El capítulo consta de dos grandes apartados: en un primer momento se explica cada una de las dimensiones abordadas durante las entrevistas, tanto para empresas como para personas con discapacidad, de tal manera de identificar la interrelación entre las categorías abordadas (construcción social de normalidad, de discapacidad y subjetividades de las personas) de cuyo juego se desemboca en la exclusión del mercado de trabajo, principal mecanismo de participación en la sociedad latinoamericana; mientras que en un segundo momento se detallan los resultados y hallazgos identificados para ambos. Para identificar los parámetros diseñados para interpretar la información obtenida a través del trabajo de campo, ver el plan de análisis (Anexo IV).

4.1. Dimensiones abordadas

4.1.1. Construcción social de normalidad en el ámbito laboral

El mercado de trabajo es el principal mecanismo de participación en las sociedades latinoamericanas, por lo que el tener o no acceso a él determina en gran medida la calidad de vida que los individuos logren alcanzar. Es por ello que determinar las barreras u obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad a la hora de buscar un empleo deviene en fundamental.

Las barreras u obstáculos que las personas con discapacidad enfrentan en la sociedad devienen de una particular construcción de normalidad y de discapacidad, las cuales se cristalizan en su entorno y en la manera en cómo estas personas son tratadas, aspectos potenciados en la medida que se desarrollan en un contexto donde contar con elevados niveles de productividad económica son determinantes.

Tres aspectos fueron identificados como determinantes al momento de buscar incorporarse al mercado de trabajo y en los cuales las construcciones sociales mencionadas se cristalizan y se constituyen en barreras para las personas con discapacidad: los procesos de educación y formación laboral; la identificación de perfiles y los procesos de selección de personal.

Procesos de educación y formación laboral

Los niveles educativos y el acceso a un empleo son dos aspectos que se encuentran directamente vinculados en el mercado de trabajo, determinando lo primero (educación y formación laboral) tanto el acceso a un empleo, así como el cargo al cual pueden aspirar las personas que logran ser contratadas. En estos escenarios, las personas con discapacidad se encuentran en desventaja respecto a las personas sin discapacidad, pues estas últimas encuentran menores barreras respecto a las primeras al momento de acceder al ámbito educativo y de formación.

Las barreras en el acceso a la educación tienen de trasfondo una concepción particular sobre la normalidad y sobre la discapacidad: la infraestructura en general, así como la metodología de enseñanza se encuentra pensada para que sea ocupada por un determinado tipo de persona con un particular nivel de funcionalidad biológica, y al mismo tiempo, deja por fuera a las personas que no encajen en tal prototipo.

De esta manera, tanto en la ciudad como al interior de las escuelas se encuentra una determinada construcción arquitectónica que no toma en cuenta la diversidad funcional de las personas con discapacidad, lo cual les imposibilita la posibilidad de trasladarse

con independencia en la ciudad, así como la posibilidad de desplazarse con independencia al interior de las escuelas por ejemplo. En el caso sobre la visión de la persona con discapacidad, a la misma no se la toma en cuenta para tomar clases junto al resto de sus compañeros sin discapacidad, incluso la metodología de enseñanza ocupada en las escuelas y universidades no está pensada para la diversidad funcional.

Sin embargo, el filtro hacia las persona con discapacidad no se agota en su exclusión del mercado de conocimientos, sino que también enfrenta filtros en la medida que busca ser contratada por una empresa, los cuales se evidencian en los perfiles demandados por la misma así como en los procesos de selección que aplica al personal a ser contratado.

Elaboración de perfiles

Para evidenciar la existencia de una construcción de normalidad y discapacidad tras la redacción de los perfiles se identificó si en los mismos existían criterios estandarizados, de manera tal que de ante mano determinen como elegible a un determinado perfil de funcionalidad biológica, excluyendo a aquellas personas que no encajen en dichos criterios, en los cuales se encuentran a las personas con discapacidad.

El perfil de funcionalidad biológica buscado por la empresa se encuentra directamente vinculado con altos niveles de productividad que se esperan de la persona, y que dadas las condiciones y ritmos actuales de producción, las personas con discapacidad no alcanzan.

Para verificar lo anterior, se consideró como parámetro la presencia de una división entre habilidades indispensables y deseables en los puestos; es decir, si en la redacción de las habilidades que se exigen a los y las aspirantes al puesto, se plantea una clara diferencia entre las habilidades indispensables que ellos y ellas deben de cumplir (es decir, no pueden obviarse) y las habilidades deseables (aquellas en las cuales se puede ser más flexible), de manera tal de saber si toman en cuenta la diversidad funcional (aspectos que pueden obviarse) o si por el contrario su redacción se vuelve tan

restringida que limita la postulación de personas con discapacidad a los puestos de trabajo.

Sin embargo, el filtro para que las personas con discapacidad puedan conseguir un empleo no se agota con la existencia de perfiles con criterios estandarizados, sino que también las pruebas de ingreso implantadas por las empresas se constituyen en un segundo filtro que las personas con discapacidad deben de enfrentar.

Procesos de selección

Para identificar la manera cómo la construcción de normalidad y de discapacidad se concretizan en barreras durante los procesos de selección para las personas con discapacidad se tomaron como parámetros dos aspectos: la identificación si las pruebas que son aplicadas durante dicho proceso responde a criterios estandarizados por un lado, y se indagó en la percepción de las personas responsables del reclutamiento de personal sobre las personas con discapacidad.

La visión médica sobre la discapacidad o la visión de normalidad se refleja al no contar con un abanico de opciones para todas las discapacidades (en dado caso se atiendan), sino que se ocupan los mismos criterios en la elaboración de las pruebas, ya sea para evaluar a una persona con o sin discapacidad.

Respecto a la percepción sobre la persona con discapacidad, la visión médica se evidencia en la percepción de los encargados de las oficinas de recursos humanos sobre las personas con discapacidad como incapaces, de tal forma que cuando llegan a ser consideradas para un puesto, se les busca los puestos que menor estorbo hacen o buscan contratar a la persona con menor nivel de discapacidad, pues estas últimas son las que cuentan con mayores niveles de productividad respecto al resto de sus pares.

Los aspectos redactados hasta el momento hacen referencia a los filtros que las personas con discapacidad deben de enfrentar al momento de postularse para un puesto de trabajo;

sin embargo, los obstáculos no se agotan ahí para aquellos y aquellas que logran sortearlos, pues también existen barreras al interior de las empresas para los que logran ingresar a una empresa.

4.1.2. Circunstancias que impiden la inclusión de personas con discapacidad

Para los y las personas con discapacidad que logran ser contratadas en las empresas, se presentan circunstancias que impiden una inclusión plena de las personas con discapacidad, las cuales también cuentan de trasfondo con una visión particular sobre la normalidad y sobre la discapacidad.

Ambas construcciones sociales se evidencian en los niveles de accesibilidad¹³ en la infraestructura con los cuales debe de sortear la persona contratada, lo cual abarca a la infraestructura en la cual se debe de desplazar y un diseño particular de herramientas de trabajo con el cual debe de lidiar; así como el clima laboral al cual debe de enfrentarse, es decir, a una particular manera como sus compañeros de trabajo les ven y les tratan.

Accesibilidad y ajustes razonables

A nivel de la sociedad en general, una de las manifestaciones del concepto de normalidad en la sociedad son los niveles de accesibilidad para las personas con discapacidad: generalmente, las construcciones arquitectónicas se elaboran pensando en personas con un determinado nivel de funcionalidad biológica, lo cual suele excluir a las personas con discapacidad cuando estas quieren hacer uso de mencionadas construcciones.

¹³ Vale la pena mencionar que para determinar los niveles de accesibilidad en la empresa se tomó a bien evaluarlo desde el punto de vista de las personas con discapacidad, es decir, fueron personas con discapacidad quienes llenaron el cuestionario y evaluaron las empresas en las que se encuentran empleados y empleadas.

Dicha situación se refleja también en las construcciones arquitectónicas de las empresas o Ministerios (tanto para ingresar a los mismos, como para desenvolverse al interior de ellos), así como también en las herramientas que las empresas suelen tener a disposición para su personal. Lo anterior deja en desventaja a las personas con discapacidad, y dicha desventaja se incrementa en la medida que los niveles de discapacidad se alejan de los parámetros determinados por la construcción social de normalidad.

Clima laboral

En este apartado se verificó la existencia de la visión médica sobre la discapacidad, de manera tal de indagar si la persona con discapacidad era marginada o tratada de menos debido a su diferencia.

Lo anterior se verificó a través de dos aspectos: mediante la indagación a las personas de recursos humanos si la persona con discapacidad física contratada es ubicada en puestos de trabajo acorde a sus capacidades y se le brinda todas las prestaciones al igual que al resto del personal; así como si son tomados en cuenta dentro de la oficina o existe algún tipo de rechazo de parte de alguno de sus compañeros de trabajo.

Subjetividades y acciones de la persona con discapacidad

Para identificar esta dimensión se analizaron dos aspectos: se identificó si la persona con discapacidad muestra sumisión a la construcción social de normalidad y de discapacidad; o si por el contrario, existe negación por parte de la persona ante mencionadas construcciones sociales.

El propósito analítico de adentrarse en las subjetividades, a través de las vivencias, de la persona con discapacidad es evidenciar cómo se reproduce en la persona las construcciones sociales de normalidad y discapacidad; identificando cómo toman forma

en sus acciones esas experiencias y sentimientos que pueden generar las actitudes de sumisión y/o rechazo de esas construcciones que inician en la familia y se replica en los espacios en los que se desenvuelve la persona con discapacidad.

Enfermedad, deficiencia, dependencia, insuficiencia, desgracia o castigo divino, la discapacidad implicaría, según la concepción imperante, que quien es su portador/a no está en condiciones de cumplir adecuadamente con los requisitos propios de la convivencia social, no es apto/a para desempeñar las tareas que cualquier persona sí puede realizar (como si cualquiera que no tenga una discapacidad pudiese desempeñar cualquier tarea).

En este apartado, se parte de la existencia de ambas construcciones sociales: por un lado, la de normalidad, que establece como parámetro ideal de funcionamiento una particular funcionalidad biológica; y por el otro, la de discapacidad, la cual al tener de trasfondo al enfoque médico concibe a la persona con discapacidad como incapaz, desviada, sujeta de corrección, anormal, pues no casa con el parámetro de normalidad establecido. Ambas construcciones presentes en un contexto económico social marcado por las exigencias de altos niveles de productividad, que condiciona en gran medida la construcción de los entornos económicos, coadyuvando en la afirmación de “incapaces” respecto a las personas con discapacidad.

Ante tal escenario, las personas con discapacidad se enfrentan con un abanico de respuestas ante este hecho que van desde la aceptación de mencionadas construcciones sociales (es decir, la persona con discapacidad asume como suyos los postulados de la ciencia médica respecto a la discapacidad) o se emancipa respecto a ella, concibiéndose como sujeta y sujeto de derechos, y con plenas capacidades para desenvolverse de manera independiente, en tanto y en cuanto el entorno no se constituya en barrera.

A continuación se exponen los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas focalizadas y de la revisión de la hoja de observación; en un primer momento se exponen los resultados de las empresas y finalmente los de las personas con discapacidad seleccionadas.

4.2. Resultados y hallazgos en las empresas

Para identificar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad en las empresas, se entrevistó a tres personas encargadas de los departamentos de recursos humanos de tres instituciones: una Universidad privada, un Banco y un Ministerio Público.

4.2.1. Construcción social de normalidad en el ámbito laboral

Procesos de educación y formación laboral

Para el caso, de las tres instituciones entrevistadas, dos resaltaron tener más dificultades para contratar personal con discapacidad capacitado; mientras que la tercera mencionó que no había tenido mayores niveles de dificultad.

En efecto, en entrevista realizada a personal de la oficina de recursos humanos, encargados de las contrataciones tanto en la Universidad como en el Banco manifestaron la dificultad a la que se enfrentan a la hora de contratar personas con discapacidad, resaltando que una de las limitantes son los niveles educativos de estas personas, así como su falta de experiencia laboral.

Ambos aspectos se pueden vincular directamente con la construcción social de normalidad y de discapacidad, pues ambas han influido para que las personas con discapacidad no tengan acceso a los procesos de educación y formación laboral por un lado, y a acumular experiencia laboral por otro, pues estos mismos factores determinan aspectos que les impiden el acceso a un empleo.

Para el caso, la persona encargada del departamento de recursos humanos de la Universidad en cuestión, manifestó que la limitante a la que se enfrenta al momento de tener que contratar personas con discapacidad es el grado académico. Respecto a los perfiles de las personas con discapacidad que recibe manifiesta:

“A veces los perfiles los mandan muy bajos (de las personas con discapacidad) y aquí ahora están pidiendo hasta bachillerato para un ordenanza”.

Y reflexionando sobre las limitantes que ella encuentra en la contratación de personas con discapacidad manifestó que es el grado académico de las mismas:

“Lo que limita no es la discapacidad, (...), es más el grado académico que la discapacidad”.

Y debido a la naturaleza de la institución, para cargos de docentes o decanos es requisito indispensable niveles de licenciatura o posgrado; mientras que para rectores incluso doctorados. Situación ante la cual las personas con discapacidad quedan en desventaja:

“si no que a veces las competencias que las personas tienen, vea, en cuanto digamos estudios, que muchas veces acá para, digamos, una persona va a optar a un puesto de un, de un decanato, eh, no contratamos a nadie que no tenga una maestría, (...), y si es nivel de vicerrectoría se está solicitando maestrías”.

Ante lo cual ella misma se cuestiona el por qué el mercado de trabajo para personas con discapacidad le es deficiente, ante lo cual no encuentra respuesta, pero reconoce la dificultad para las personas con discapacidad de acceder a la educación formal:

“los puestos el que más demandan es la docencia y de los cuales tenemos cientos de empleados y ahí es donde no tengo yo muchas opciones (para contratar) y eso siempre a mí me ha llamado la atención... que, ¿qué pasara? Vea, porque algo debe de pasar, pues, por lo cual no nos hacen llegar a nosotros, digamos, esos currículos (de personas con discapacidad aptas para esas funciones)”.

Por su parte, la Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Banco, coincide con los postulados planteados por la persona entrevistada en la Universidad, al mencionar que una de las limitantes para contratar personas con discapacidad es su nivel académico, al cual suma la falta de experiencia laboral de los y las mismas:

“El problema que yo he tenido con las personas con discapacidad, es que ellos tienen un nivel académico bien bajo (a lo sumo nivel de bachillerato) y la experiencia casi nula. Entonces, nuestros puestos que en su mayoría, el noventa por ciento, de los puestos del banco son bien técnicos, verdad, entonces me he topado “digamos” con esa deficiencia del mercado”.

Llega incluso a plantear que “el problema es que no encuentro gente técnica en los puesto que yo necesito”, agregando que las personas con discapacidad con las cuales ha tenido la experiencia de entrevistar “no tienen mucha experiencia, ni tienen preparación académica para aplicar a (cargos de) mayor jerarquía digamos, o de mayor responsabilidad”. Para el caso, al ser una institución bancaria, valoran mucho que el personal a ser contratado posea una carrera administrativa (relacionada con administración de empresas o contabilidad) o con experiencia en banca.

Caso contrario resultaron los datos obtenidos en entrevista realizada a la jefa del Departamento de Recursos Humanos de un Ministerio del Gobierno. Ella manifestó que un 4.4% del personal del Ministerio son personas con discapacidad, las cuales se encuentran ubicadas en diferentes cargos, que van desde los más operativos (limpieza, tareas varias) hasta niveles de mayor jerarquía; manifestando que no han tenido mayores dificultades en los casos de personas con discapacidad ante el perfil demandado por el Ministerio.

Se le consultó, en el contexto de las experiencias que han tenido en la contratación de personas con discapacidad, si encuentran personas que cumple con los requisitos que ellos (como Ministerio) demandan en los perfiles, contestando de manera afirmativa.

Elaboración de los perfiles

Ninguna de las tres instituciones hizo referencia a la existencia de una división tácita entre capacidades imprescindibles o deseables en la redacción de los perfiles. Únicamente hicieron referencia a que la elaboración del perfil respondía a las necesidades del puesto disponible en la empresa, el cual a su vez, respondía a la necesidad de funcionamiento de la institución. Pese a ello, en las tres instituciones manifestaron tener contratado personal con discapacidad y gestionar de manera diferente las exigencias de los perfiles al momento de la contratación de una persona con discapacidad.

Por su parte, la persona entrevistada en la Universidad, expresó que en la redacción de los perfiles existe un apartado en el cual se detalla si la función a ser exigida por el puesto tendrá alguna limitante (física, por ejemplo), lo cual se anota en el espacio de “otros factores”; en caso de que no se detalle ningún impedimento, cualquier persona, sea con o sin discapacidad puede aplicar.

Para ejemplificar lo anterior, mencionó el caso de contratación de un jardinero con discapacidad física. El perfil del jardinero demandaba en un inicio que la persona a ser contratada tuviese la capacidad de subirse a las copas de los árboles para podarlos; sin embargo, para la contratación de la persona con discapacidad, se realizaron consideraciones respecto a las exigencias del perfil y las capacidades físicas del jardinero, al considerar que dicha actividad no era habitual, y en caso se presentase, sus compañeros podrían ayudar en esa actividad específica, dedicándose de lleno el jardinero contratado al resto de actividades de su función:

“(…) Que está al alcance de él (jardinero con discapacidad contratado), el riego, el cuidado... que se sepa, digamos, supiera sobre el manejo de cómo abonar, como eliminar plaga y eso la persona lo conocía al 100%, verdad, digamos, como en la parte que digamos que salió un poco bajo fue en la, en la... cuando se da la actividad de poda de árboles y ahora no es que él no lo haga, él participa en el

proceso pero, verdad, lo que tratamos y los demás compañeros ya lo saben, es que no es él quien se sube al árbol, sino que se ayudan (...)

En la contratación de docentes para Ingeniería y Técnico Especializado en Mantenimiento, comentó por ejemplo para el caso de los perfiles, donde se especifica que el aspirante no debe de tener limitación física, pues debe de tener la capacidad de tener acceso por cuenta propia a la maquinaria a ser tratada:

“(...) Sí, porque, por ejemplo, si yo le digo en los únicos puestos donde están bastante, digamos, especificados... no específicos, pero si lo menciona, son las carreras de técnico en... de la ingeniería y técnico en mantenimiento especializado, porque en los docentes que, digamos, atienden a los chicos de estas carreras, por ejemplo tienen que subirse a esas maquinarias en particular”.

La jefa del Departamento de Recursos Humanos del Banco, planteó que, al igual que sus colegas de la Universidad, eran flexibles con el personal con discapacidad aspirante, haciendo hincapié que la limitante que se tiene con ellos (personas con discapacidad) es tanto la experiencia como el nivel académico, los cuales son bajos. Mencionó que en el momento que decidió contratar a personal con discapacidad, lo hacía como una manera de ayudarles, de darles una oportunidad; y en los casos particulares de contratación, las personas aspirantes en general no siempre llenan en su totalidad los requerimientos de las empresas, quedándole a ellos como recursos humanos la tarea de escoger al aspirante que más se acerca a lo solicitado por la institución:

“No, el problema que yo he tenido con las personas con discapacidad, es que ellos tienen un nivel académico bien bajo y la experiencia casi nula. Entonces, nuestros puestos que en su mayoría, el noventa por ciento, de los puestos del banco son bien técnicos, verdad, entonces me he topado, digamos, con esa deficiencia del mercado”.

“Cuando usted somete a alguien a un proceso de evaluación, no todas las habilidades son llenadas por los requisitos, pero en cierta forma uno escoge al

candidato que más se acerca al perfil del cargo, verdad, entonces allí le va, le va dando usted ponderación a cada una de las, de las solicitudes realizadas, verdad, o de lo que usted este evaluando”.

“Yo estoy segura que encuentro mucha gente capacitada digamos o,... que puede cubrir perfectamente la plaza, pero la intención, realmente es, poderles comunicar, como le digo, ayudar a ellos y que ellos se desarrollen, verdad (...)

En el caso del Ministerio, la persona entrevistada, menciona que han adaptado las funciones de los puestos a las capacidades de las personas, citando el caso de una persona profesional con grado académico con discapacidad física, quien funge actualmente en un cargo de alta responsabilidad técnica y especializada, siendo una de las funciones del mismo la necesidad de desplazarse a los lugares que requieren de sus servicios, pero dadas las limitaciones físicas de la profesional con discapacidad, se ha buscado que realice actividades administrativas del puesto:

“Pero el caso que le ponía de una empleada que tenemos que es una persona con discapacidad, que no puede hacer las funciones que le corresponden, pero se les aplica las funciones que ella pueda hacer administrativamente, verdad, para poderlo realizar entonces eso no es como impedimento para poderlo realizar una persona con discapacidad”.

Pese a lo manifestado por el personal de recursos humanos de las tres instituciones, y de tener contratados entre sus empleados a personas con discapacidad, identificamos que la contratación de estos en dichas instituciones (en particular en la Universidad y en el Banco), ha respondido al deseo “a priori” de contratar a una persona con discapacidad, y no tanto al hecho de que la persona con discapacidad contratada haya competido por dicha plaza y la haya ganado, habiendo concursado por la misma otras personas con o sin discapacidad.

Procesos de selección

Crterios estandarizados

La situación de exclusión que enfrentan las personas con discapacidad se reflejó en mayor nitidez con los procesos de selección, pues los mismos no se encuentran adecuados al abanico de discapacidades que se pueden llegar a presentar en la realidad. Lo anterior puede interpretarse como la presencia simultánea de ambas construcciones sociales (de normalidad y de discapacidad), pues el hecho de que exista un conjunto estandarizado de pruebas de selección responde a una visión pre determinada sobre la funcionalidad biológica de las personas que se someterán a ellas, evidenciándose aquí la construcción de normalidad; mientras que la construcción social de discapacidad se cristaliza en el instante en que no son considerados como posibles candidatos a ser sujetos a dichas pruebas, pues no existe un conjunto de pruebas diseñado para su tipo de funcionalidad biológica.

Para reflejar lo anterior, se les consultó a las personas encargadas de los departamentos de recursos humanos si contaban con un conjunto de pruebas alternativas¹⁴ para abordar los diferentes tipos de discapacidad que pueden llegar a presentarse, o si por el contrario, se les aplicaba el mismo conjunto de pruebas, tanto a las personas con o sin discapacidad.

Dentro del conjunto de pruebas que se realizan para la selección del personal, la discapacidad que muestra menor desventaja es la discapacidad física, y en la medida que la discapacidad sea más leve, menor dificultad experimenta la persona con discapacidad. De esta manera, las personas ciegas, sordas o con discapacidad sensorial se plantean en mayor desventaja, pues las empresas seleccionadas no cuentan con un conjunto de pruebas de selección adecuadas para estos tipos de discapacidad.

¹⁴ Nótese que el hecho de plantear como “pruebas alternativas” ya se está de hecho realizando una diferencia entre los que no son con discapacidad (los normales) y los que son personas con discapacidad (los no normales). Debería desde el instante mismo del diseño de las pruebas considerar la diversidad biológica funcional.

Para el caso, la persona representante de la Universidad manifestó que si una persona ciega quisiera someterse a un proceso de selección de personal, no tendrían pruebas alternativas para abordarla o evaluar su capacidad para el puesto al que se encuentre aplicando:

“(…) Y siempre lo he pensado, que por ejemplo una persona ciega totalmente no tenemos un test psicológico que sea en braille, no lo tenemos, verdad, quizás esa podría ser de las cosas que en futuro podríamos integrar (…)”.

Y cuando se les preguntó sobre la experiencia con las personas con discapacidad que tienen contratadas manifestó que la discapacidad no ha sido el inconveniente, sino más bien el grado académico y la experiencia:

“(…) lo que sentimos nosotros es que lo que limita no es la discapacidad, la que limita el llenar una prueba o a veces los exámenes que hacemos es más el grado académico que la dis... que la propia discapacidad, yo así lo he logrado percibir”.

Por su parte, la persona entrevistada del Banco, manifestó que han sido mucho más flexibles durante los procesos de selección con las personas con discapacidad que han contratado, y cuando aplica una persona con discapacidad, no cuentan con un conjunto de pruebas alternativas para evaluarla:

“Para la de recepción si, han sido un poco blandos verdad (...)”; “No especial para personas con discapacidad, ellas pasan las pruebas normales que les hacemos a cualquiera otro, o sea, es una batería de prueba psicológica, entrevistas técnicas, verdad, la entrevista técnica es con la gerente del área”.

En el caso del Ministerio en cuestión, la persona entrevista señala que la institución cuenta entre su personal con personas con discapacidad visual contratadas, pero la actual gestión del departamento de recursos humanos expresó que no cuenta con un conjunto de pruebas alternativas en dado caso una persona ciega necesite ser evaluada:

“Fíjese que ahí no, para eso no tenemos, no, ahí sería mentirle, hasta ahorita no nos ha venido ningún caso así, pero si en algún futuro vienen ese tipo de casos viéramos como lo solucionamos la verdad, porque si realmente no tenemos el método”.

Percepción del personal encargado del departamento de recursos humanos

La percepción del personal de Recursos Humanos sobre las personas con discapacidad se evidenció en dos aspectos: en la tendencia a contratar a personal que muestra menores niveles de discapacidad y en el hecho de no contar con un manejo sobre la discapacidad en los términos que la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad (CD) plantea. Aunque son instituciones que cuentan con personal con discapacidad contratado, en términos generales, buscan contratar a las personas con menor nivel de discapacidad evidencian, es decir, que se acerca o se asemeja en mayor medida a los parámetros determinados por el concepto de normalidad.

En estos aspectos se evidencia claramente la visión médica de la discapacidad y su vínculo con los niveles de productividad esperados. En efecto, la tendencia de contratar a las personas con discapacidad con menores niveles de deficiencia evidencia tal aspecto, pues en la medida que su nivel de discapacidad sea menor (se acerque al parámetro ideal de cuerpo normal) así será la posibilidad a que sea contratado. En el fondo, lo anterior también refleja la visión sobre la persona con discapacidad y su vínculo con niveles bajos de productividad.

Para el caso, en el Ministerio en cuestión, disponen entre su personal contratado a una persona con discapacidad mental, a quién, la jefa de Recursos Humanos, calificó como “problemática”, hasta “peligrosa”, lo cual evidencia el desconocimiento sobre el manejo de condición de discapacidad.

En términos generales, las empresas muestran mayores niveles de apertura respecto a las discapacidades que les generan menores problemas o dificultades, al mismo tiempo que

enfatan que el problema es de conciencia por parte de las empresas, pues no les brindan las oportunidades a las personas con discapacidad.

Para el caso, la Jefa de Recursos Humanos de la Universidad expuso que:

“(…) creemos nosotros, de que eso está dando más, porque esto es de concientización, vea, está dando más conciencia a las empresas y más que todo creo yo que los encargados de recursos humanos somos quizás la primera persona dentro de las empresas que deben estar convencidas de esto (…).”

Por su parte, la jefa de Recursos Humanos del Banco hizo bastante referencia a que las personas con discapacidad son merecedoras de ayuda y que merecen una oportunidad:

“Porque nosotros sí queremos elevar el perfil y hemos creído que esa es la mejor opción. Pero, hemos tenido que invertir (en la preparación académica de las personas con discapacidad), verdad, entonces y creemos que son personas que se merecen esa oportunidad, verdad, a raíz de que el mismo mercado y la misma situación en la que están no les permiten”.

Por su parte, la jefa del departamento de Recursos Humanos del Ministerio, al referirse al empleado con discapacidad mental, lo definió como un “peligro” o un caso “complicado”:

“(…) es difícil la situación por lo complicado de la enfermedad y el riesgo que puede sufrir tanto los usuarios como las usuarias, verdad, porque fíjese que ya nos han reportado, nos han reportado varias incidencias que han tenido verdad, que realmente sí es como un peligro para todos y todas verdad...”.

“Porque ya hemos tenido casos así verdad, que el empleado a estado tocando a las compañeras, entonces con lo mismo que él dice... ¡¿Mire por qué la...?! “Es que me dicen...” entonces es como algo complicado”.

4.2.2. Circunstancias que impiden la inclusión de personas con discapacidad contratadas

Accesibilidad y ajustes razonables¹⁵

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la hoja de observación, las empresas seleccionadas cuentan con niveles diversos de accesibilidad entre sí: por un lado, la Universidad presenta los mayores niveles de inaccesibilidad por las características topográficas de su terreno; por otra parte, tanto el Banco como el Ministerio no fueron contruidos bajo criterio de accesibilidad universal, sin embargo, han realizado ajustes y cambios en función de permitir el desplazamiento de personas con discapacidad, tanto para ingresar a las instalaciones como para poder desenvolverse al interior de las mismas.

En relación a los niveles de accesibilidad y ajustes razonables, la jefa de Recursos Humanos de la Universidad reconoce la dificultad en la movilidad dentro de las instalaciones, pero se lo atribuye a la irregularidad misma del terreno; sin embargo, afirma que se han hecho rampas para pequeños desniveles entre el suelo y los edificios:

“sí, nos limita... porque aquí, si usted ve, hay mucha grada, muchos desniveles... entonces, como que la Universidad entorpece, digamos a una persona”

“... es más, con el tiempo hemos venido haciendo inversiones de desplazamientos...”

En el Banco, las modificaciones realizadas han sido en mayor cantidad que las expuestas para el caso de la Universidad. Las modificaciones realizadas en la infraestructura han sido a raíz de la contratación de personal con discapacidad. Se habla de modificaciones de acceso al baño y hacer que los utensilios de limpieza personal estuviesen accesibles; modificaciones en rampas existentes; así como en la cocina para calentar su comida:

¹⁵ Las empresas en las cuales se aplicó dicho instrumento fueron: un Banco, un Ministerio Público y una fábrica.

“Lo primero que hice fue llevármela a ella (persona con discapacidad contratada), entonces ella dice “Mire, fijese que mi silla de ruedas no entra aquí verdad...” yo tome notas y adaptamos el baño, para que pudiera utilizarlo. Otra de las cosas que nos hizo más ordenados es que no debemos dejar cajas en los pasillos, verdad, pequeñas cosas... saber que tenía que tener acceso inmediato a las toallas, el jabón... entonces, todo eso lo hicimos con ella, el edificio gracias a Dios ya estaba adecuado...”.

“que las ramplas no eran adecuadas, a raíz de que ella vino, hablamos con los administradores del edificio y las adaptaron justamente, ellos las hicieron, pero sin poner la medida adecuada, más que con ella aquí... y después, contrate otra (persona), ya hicieron las mejoras que nosotros solicitamos como arrendatarios del edificio y hasta en la parte de la cocina, de tal forma que ellas puedan tener acceso para calentar su comida, creo que son pequeñas cosas que se deben hacer, nada más es de darles la oportunidad”.

Mientras tanto, en el Ministerio, se argumentó que la infraestructura es bastante accesible para el desplazamiento de personas con discapacidad, pero hacen énfasis en las personas con discapacidad física:

“Hay rampas para todos los edificios, hay parqueos para este tipo de personas... parqueos especiales para los que son este tipo de empleados y las señalizaciones (...).”.

“También los baños están habilitados para las personas con discapacidad, han puesto lo que son las varillas y es un baño más grande por si tienen silla de ruedas o cualquier discapacidad que tengan, esta habilitados”.

En las entrevistas a las personas de la Universidad y del Banco, ambas manifestaron no estar preparados para atender un tipo de discapacidad que no fuese la física, ya sea por el tipo de función que requieren para los puestos que ofrecen como por la inversión que sería necesario realizar para atender otro tipo de discapacidades. Mientras tanto, la

persona entrevistada del Ministerio, manifestó que además de personas con discapacidad física contratadas, también cuentan entre sus empleados a personas ciegas y con discapacidad mental.

De acuerdo a las respuestas dadas al momento de preguntar por el empleado con discapacidad mental, se evidencia un manejo relativamente discriminatorio, pues llegó a etiquetarlos como “problema” o que “molestaban a la gente”. Sin embargo, en el caso de la discapacidad visual, manifestó que el empleado cuenta con los instrumentos de trabajo para desenvolver su función en braille; y considera que, en dado caso tengan que entrevistar o atender en sus instalaciones a alguien con dicha discapacidad, pueden hacer uso o ayuda de dichos recursos (es decir, pedírselo prestado).

Dichos argumentos esbozados por las personas de recursos humanos parecen confirmarse por los resultados obtenidos a través de la hoja de observación que personas con discapacidad empleadas, tanto en el Banco, como en el Ministerio y en la Fábrica manifestaron.

Las hojas de observación evaluaron los niveles de accesibilidad- solo para personas con discapacidad física - de las infraestructuras de las empresas en seis aspectos, los cuales se desglosaron a su vez en 22 ítems (ver anexo I): estacionamiento (5 ítems), rampas y accesos (4 ítems), presencia de símbolos (1 ítem), puertas y pasillos (4 ítems), baños (4 ítems), así como herramientas y espacios de trabajo (4 ítems).

No se determinó importancia o prevalencia de un ítem respecto a otro en el momento de examinar los resultados, debido a que todos evaluaban la accesibilidad de la infraestructura en una dimensión determinada e importante para la persona con discapacidad física.

De acuerdo a los resultados obtenidos por las respuestas de las personas con discapacidad, las tres instituciones cumplen con más de la mitad de los 22 ítems de la guía. La institución que en menor medida cumple con los ítems fue el Ministerio, el cual

cumple con 12 ítems de los 22; la Fábrica por su parte cumple con 17 ítems, mientras que el Banco cumple con 16 ítems.

Al desglosar los resultados por dimensión atendida, en términos de estacionamiento, el Banco cumple con los cinco ítems interpuestos, es decir, cuenta con espacios reservados, el mismo forma parte de un itinerario accesible al edificio, su superficie es firme y se encuentra señalizado tanto en el piso como verticalmente; mientras que el Ministerio y la Fábrica cumplen ambos con cuatro de los cinco, coincidiendo ambos que no cuentan con señalización demarcada en el piso en los estacionamientos para personas con discapacidad.

Respecto a la existencia de rampas y el acceso en las instalaciones, el Banco cumple con los dos requisitos (existen rampas de acceso y cuenta con espacio suficiente para el ingreso de una persona con discapacidad física), mientras que el Ministerio y la Fábrica no cumplen con uno de los ítems cada una de ellas, en el Ministerio la rampa que existe pero no cuenta con el espacio suficiente para permitir el acceso y movimiento de persona en silla de ruedas, mientras que en la Fábrica, existe pero no es necesaria para llegar al puesto de trabajo.

La presencia de símbolos que identifiquen el espacio como accesible, franqueable y utilizable por personas con discapacidad al interior de la empresa, únicamente el Ministerio los tiene, mientras que el Banco y la Fábrica no.

En términos de las puertas y pasillos, de acuerdo a la evaluación realizada por la persona con discapacidad empleada en la Fábrica, únicamente esta cuenta con puertas con un ancho mínimo viable (1 m.), pasillos anchos (1.5 m. mínimo) y libres de obstáculos en su ancho mínimo, así como con pavimento firme (antideslizante). El Banco no cumplía con el pavimento firme y el Ministerio no cumplía con pasillos libres de obstáculos en su ancho mínimo; sin embargo, cumplían con el resto.

En el reconocimiento de los baños, las personas con discapacidad empleadas manifestaron que cada una de las instituciones no cumplía con uno de los requisitos determinados por la hoja: mientras que el Banco y la Fábrica no contaba con lavamanos con espacio debajo a 80 cm de altura (suficiente para ser utilizado por una persona con discapacidad en silla de ruedas), el Ministerio no contaba con espacio de transferencia lateral al sanitario; en conjunto, las tres instituciones no contaban con unidad sanitaria completamente accesible.

Sin embargo, en La Fábrica se tomó en cuenta a la persona con discapacidad empleada para modificarlos, pero argumenta ella que se equivocó al dar las medidas; por otra parte, la empleada del Banco expresó que se han realizado modificaciones a los baños, puertas y espacios para su uso.

De igual forma, las herramientas y los espacios de trabajo también fueron identificados por las personas con discapacidad empleadas: El Ministerio no cuenta con la disposición de ninguno de los ítems, el Banco y la Fábrica fueron sí contaban con ellos. En efecto, de acuerdo al empleado que calificó al Ministerio, este no ha realizado modificaciones en las herramientas ni espacios de trabajo cuando ha sido necesario, no cuentan con un equipo de rescate adecuado para personas con discapacidad en caso de emergencia, así como tampoco cuentan con alguna técnica en particular para evacuar a personas con discapacidad en caso de emergencia. Mientras que tanto el Banco y la Fábrica se les identificó que sí contaban con ellos.

En el cuadro (ver cuadro 4) se ha realizado una síntesis de los ítems identificados en la hoja de observación y las calificaciones aportadas por las personas con discapacidad que llenaron la misma.

Cuadro 4. Niveles de accesibilidad de estructura física de empresas y herramientas de trabajo para personas con discapacidad física.

ITEMS	Banco		Ministerio		Fábrica	
	Si	No	Si	No	Si	No
Estacionamiento						
Cuenta con estacionamiento reservado para vehículos que transportan personas con discapacidad (PCD)	X		X		X	
El estacionamiento está cerca o forma parte de un itinerario accesible al espacio o edificio	X		X		X	
En el estacionamiento el pavimento es firme, antideslizante y sin resbales	X		X		X	
Lugar para estacionar vehículos de PCD señalizado verticalmente	X		X		X	
Lugar para estacionar vehículos de PCD demarcado en el piso	X			X		X
Rampa y acceso						
Existe rampa y llegar al puesto de trabajo es accesible para personas con discapacidad física			X		X	
No existe rampa, pero llegar al puesto de trabajo es accesible para personas con discapacidad física.	X					
Existe, pero no es necesario para llegar al puesto de trabajo						X
Existe, es necesario para llegar al puesto de trabajo y tiene espacio suficiente para permitir el acceso y movimiento de personas en silla de ruedas.	X			X		
Presencia de símbolos						
Símbolo que marca que el espacio es accesible, franqueable y utilizable por PCD al interior de la empresa		X	X			X
Puertas y pasillos						
Puerta con ancho mínimo de 1.0 mts	X		X		X	
Pasillos con 1.5 m de ancho	X		X		X	

Pasillos libres de obstáculos en su ancho mínimo	X			X	X	
Pavimento de pasillos firme, antideslizante y sin accidentes		X	X		X	

ITEMS	Banco		Ministerio		Fábrica	
	Si	No	Si	No	Si	No
Baños						
Baños conectados a un itinerario accesible	X		X		X	
Unidad sanitaria accesible para PCD	X		X		X	
Espacio de transferencia lateral a sanitario	X			X	X	
Lavamanos con espacio libre debajo a 80 cm de altura		X	X			X
Herramientas y espacios de trabajo						
Se han realizado modificaciones en las herramientas de trabajo cuando ha sido necesario	X			X	X	
Se han realizado modificaciones en los espacios de trabajo cuando ha sido necesario	X			X	X	
Cuentan con un equipo de rescate adecuado para personas con discapacidad en caso de emergencia	X			X	X	
Cuentan con alguna ayuda técnica en particular para evacuar a personas con discapacidad en caso de emergencia	X			X	X	
TOTAL (22)	17/22	3/22	12/22	8/22	16/22	4/22

Clima laboral

Las tres personas entrevistadas en las empresas que se vienen señalando, argumentaron que las personas con discapacidad contratadas son ubicadas de acuerdo al perfil con el cual han sido contratados, no existiendo discriminación por su discapacidad. Argumentaron que la limitante que tienen al momento de contratar personal con discapacidad era su nivel académico y falta de experiencia laboral. En última instancia, mencionaron, el perfil del puesto es el que da los parámetros, y en la mayoría de las ocasiones las personas con discapacidad quedaban mal evaluadas en esos puntos: educación y experiencia.

Aquí se evidenció de manera sutil la visión médica sobre la discapacidad: la noción de que las personas con discapacidad son personas sujetas de lástima o dignas de ser ayudadas, en contraposición a la noción de que son personas independientes (en la medida que el entorno no les limite), que pueden valerse por sí mismas y que no necesitan trato especial.

Sin embargo, la representante de la universidad señaló una limitante de la infraestructura de la institución, que le condicionaba al momento de contratar personal con discapacidad: la topografía irregular del terreno de la institución. Motivo por el cual se ven obligados a buscar gente sin problemas de movilidad en sus miembros superiores e inferiores.

Las tres personas entrevistadas argumentaron de igual manera que trataban al personal con discapacidad como al resto del personal; aunque en una entrevista se evidenció con claridad que dicho abordaje lo realizaban como “una manera de ayudarles”, “un favor”, pues “es gente que vale la pena”.

Por ejemplo, la persona entrevistada de la universidad indicó que, al momento de ver si una persona aplica a un puesto, se determina si la persona puede hacer lo que el perfil establece:

“porque primero se hace una entrevista en este departamento, lo que vemos es que si se apega a lo que él puede hacer”.

Al preguntar por los puestos en los que son ubicados las personas con discapacidad, manifestó que en su mayoría se ubican en “oficios varios” (jardinería, limpieza, vigilancia P. E.), y al momento de la entrevista, ella no ha tenido la aplicación de una persona con discapacidad a un puesto de jefatura, docente o decano, pero argumenta lo ya señalado anteriormente, que las personas con discapacidad carecen de la formación académica que el puesto requiere, así como de experiencia, pues si una persona con discapacidad cumpliera con ambos requisitos, ella con gusto los consideraría:

“sino que nunca hemos tenido la... un currículo que nos llegue en el cual alguien nos diga “mire, esta persona puede aplicar”, verdad... en los casos de jefaturas”

“verdad, porque aquí pues he reciben un trato igual, verdad, un trato igual”.

Similar posición expresa la representante del Banco, quien señala que la dificultad de encontrar personal entre las personas con discapacidad, es su nivel académico y la falta de experiencia, debido a que los puestos que el banco puede ofrecer son bien técnicos.

“No, el problema que yo he tenido con las personas con discapacidad, es que ellos tienen un nivel académico bien bajo y la experiencia es casi nula. Entonces, nuestros puestos que en su mayoría, el noventa por ciento, de los puestos del banco son bien técnicos”

De igual forma manifiesta que, si encontrasen a una persona con discapacidad que llenase los requisitos que el puesto demanda, no tendría inconveniente en considerarla para el puesto:

“si yo encontrara un abogado que cumpla con los requisitos del cargo y aunque, fuera con discapacidades, yo feliz verdad”.

“¿Qué es lo que manda al final? la función que va a desarrollar. Para una persona eh, que va hacer asistente administrativa, yo no puedo tener una persona que no tenga visión, porque son papeles los que pasan por ahí y recibe documentos”.

El Banco cuentan con tres personas con discapacidad contratadas, las cuales han sido en plazas de secretarias, de acuerdo al nivel de formación académica y experiencia con que ingresaron; sin embargo, ya en el Banco y luego de haber recibido capacitaciones y haber avanzado en sus estudios, han podido ascender, como el caso de dos personas que empezaron como recepcionistas y ahora son asistentes de gerencias:

“las plazas que nosotros hemos ocupado, realmente han sido porque nosotros, en vista que la gente no tiene experiencia y poca preparación, nosotros, hemos empezado con los puestos de recepción, verdad, y posteriormente hemos ascendido, una vez ellas ya tengan la experiencia, digamos en el cargo. Así, es como han entrado las tres, ellas han comenzado en un puesto de recepción y luego han ascendido a asistente de gerencia”.

Respecto al trato en relación al resto de personal, argumenta que no tienen trato discriminatorio en cuanto a pago de salario o prestaciones; es más, les brindan facilidades como seguro ante daño a su silla de ruedas y las han capacitado en aspectos que tenían deficiencia, como en relaciones interpersonales u ortografía:

“Me ha ido muy bien, porque siento que ellos son personas que valoran mucho la oportunidad que uno les ha dado, yo las he evaluado como evaluaría cualquiera”.

“(Respecto a las capacitaciones) Sí, aplica para todo el personal, lo que pasa es como le digo, quizá, en ellas hemos tenido que invertir en otros aspectos adicionales (...), O en algunos cursos específicos, para lograr desarrollar alguna habilidad que debido, quizá, a la poca oportunidad que tuvieron en el área de educación, no se pudo desarrollar adecuadamente...”.

“(Las personas con discapacidad contratadas) tienen las mismas prestaciones y es más, nosotros en la póliza de gastos médicos, hemos puesto una cláusula especial

para compra de máquina, verdad... y sin deducible y sin coaseguro, o sea, la póliza también la adaptamos para que ellos tengan más oportunidades y en cuanto al salario se les paga igual que una persona norm... o sea, igual está haciendo una labor y ese es el salario que nosotros le pagamos, todas las prestaciones están incluidas”.

De acuerdo a lo expresado por la persona entrevistada del Ministerio, se deduce que se brinda un trato similar a cualquier persona, sea o no con discapacidad, pues a la persona se le coloca según el puesto al cual haya aplicado. Nos confirma que cuentan con personas con discapacidad en puestos de jefatura y no únicamente en puestos operativos, a quienes se les han brindado las herramientas de acuerdo a sus necesidades cuando lo han requerido, expresando el caso de una persona ciega que se encuentra contratada:

“No, realmente no, ósea no se hace ninguna... es decir, discriminación verdad, “¡Mire! usted por ser... ejemplo, que tiene este problema, va a poder hacer esto” ¡No! ahí se hace en uno solo y ahí se pone a la persona de acuerdo... sea con o sin discapacidad”.

“Tenemos a una persona con discapacidad en jefatura, que está como jefe verdad y a nosotros nos apoyan en las diferentes áreas de acuerdo a las habilidades que ellos puedan tener, verdad, teníamos a una persona que es ciego... que es ciego y nos está ayudando en el teléfono verdad, nos contesta las llamadas y se les proporcionan las herramientas para que ellos se puedan desenvolverse también verdad”.

“Nosotros tenemos gestoras de empleo, gestores de empleo... ¿qué?... motoristas, ordenanzas, jefaturas, vigilantes..., también tenemos con persona que son con discapacidad..., también tenemos colaboradores jurídicos, tenemos de todo no es solo como usted dice: “solo ordenanzas”, no, aquí tenemos en todas las áreas algunas personas con discapacidad”

En lo que hizo énfasis la persona entrevistada, es que determinados puestos exigen determinadas competencias; en la medida en la cual la persona con discapacidad cumpla con las exigencias demandadas por el perfil, el Ministerio no tienen ningún inconveniente para considerarlas, y mencionó de nuevo el caso de la persona profesional con discapacidad física:

“se puso lo que se necesita para el puesto, si cumple con los conocimientos puede desempeñarse cualquier tipo de persona, cualquier tipo de persona porque le puse el caso de la académica y está en un puesto... o por ejemplo, el de la jefatura que para eso si se necesita un poco más de responsabilidad y conocimiento ¡y aun allí, está la persona!”.

Y respecto al trato hacia ellos o ellas, mencionó que no existe trato diferenciado o que sean vistos de menos en el Ministerio, cuentan con las mismas prerrogativas que el resto del personal, tanto en términos salariales como de carga laboral o responsabilidades. Mencionó que se siente muy satisfecha del desempeño del personal de personas con discapacidad existente en el Ministerio:

“Es igual para todos... no se discrimina a nadie, cumplen con las metas que se les han propuesto, o sea, que se les ha ubicado a cada uno de acuerdo a las funciones”.

“(...) Aquí no hay diferencia de nada todo es parejo, si es técnico gana como los técnicos normales”; “aquí todos participan igual, solo que cumplan con el perfil verdad”; “porque aquí si son profesionales especializados los que requerimos para el cargo, no podemos contratar a otra persona que no cumpla con esos estudios ¿verdad?”.

“Entonces las personas aquí gracias a Dios se han desenvuelto bien en los trabajos que se les ha asignado y no hemos tenido quejas de ninguna de ellas...”.

4.3. Resultados y hallazgos de las entrevistas con personas con discapacidad

En el caso de las personas con discapacidad, para identificar la manera en cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y cómo se interrelaciona con la construcción social de discapacidad, así como con los niveles de productividad actualmente exigidos, y cómo todo ello en conjunto configuran mecanismos que excluyen a las personas con discapacidad del ámbito laboral, se entrevistó a nueve personas: 5 mujeres y 4 hombres.

4.3.1. Construcción social de normalidad en el ámbito laboral

Procesos de educación y formación laboral

Como ha quedado mostrado por las entrevistas con los jefes de Recursos Humanos de las empresas abordadas, el nivel educativo y de formación técnica de las personas que buscan empleo, es uno de los aspectos determinantes al momento de buscar ser contratado por cualquier empresa. Ello determina en gran medida las posibilidades de ser considerado para la contratación, así como el puesto al que se puede aspirar.

Este es uno de los grandes problemas que debe afrontar la población en condición de discapacidad, las escasas posibilidades que tienen para acceder a la educación. Los que lo logran y permanecen hasta el nivel académico de secundaria son una minoría y son menos aun los que llegan al nivel universitario. Esto se debe a que el sistema educativo existente es incapaz de brindarles las mínimas posibilidades para su inclusión y permanencia en la escuela y un nivel educativo de calidad.

Aquí entran en juego varios factores que se deben tomar en cuenta al hacer la lectura de los resultados que presentamos a continuación y que deberán servir para el posterior análisis de los mismos. La población con discapacidad es heterogénea ya hemos dicho que incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, sensoriales (deficiencia visual o auditiva), mentales e intelectuales. Cada una de estas requiere de necesidades educativas

específicas que al no ser resueltas se convierten en barreras que impiden a la persona con discapacidad el acceso al sistema educativo formal como laboral. Estas necesidades educativas para la plena inclusión educativa van desde una rampa para el desplazamiento de la persona con discapacidad física, hasta intérprete de lengua de señas para los sordos, formatos de lectura en braille para los ciegos, adecuación de currícula para las personas con discapacidad intelectual o de adaptación de las pruebas objetivas según el tipo de discapacidad.

Para el caso del presente reporte de resultados, se hará énfasis en las barreras (que les excluyen del sistema educativo) encontradas por las personas entrevistadas –todas con discapacidad física- cuya principal característica es la dificultad para moverse libremente. Ellas y ellos no tienen comprometidas sus capacidades cognitivas. Cabe aquí hacerla relación directa que existe entre el acceso a la educación y el acceso al mercado de trabajo. Las personas con discapacidad física, ya lo hemos dicho, tienen mayor acceso al trabajo y también a la educación y viceversa.

Como resultados aparecieron en escena dos aspectos que se constituyen en barreras para las personas con discapacidad física para su acceso a la educación: las barreras arquitectónicas y las actitudinales.

Y para el caso de las personas con discapacidad física, la manifestación de ambas construcciones sociales (normalidad y discapacidad) se evidencia de manera más robusta en las barreras que le excluyen del sistema educativo. la construcción social de normalidad se evidencia en las construcciones arquitectónicas y de transporte que les dificulta y en ocasiones les impide desplazarse hacia los centros de estudio por un lado; por otro, una vez en su interior, se vuelven a encontrar con obstáculos, por lo general gradas. La construcción social de discapacidad se evidencia en el trato hacia ellos y ellas, actitudes en la mayoría de los casos negativas que les impiden desarrollar sus capacidades.

Las experiencias fueron diferentes en las personas entrevistadas, pues no todos y todas cursaron su educación básica como personas con discapacidad, algunos la adquirieron ya

estando en bachillerato o incluso ya estando en la universidad; otros únicamente terminaron su bachillerato y aún no tenían una discapacidad: de las nueve personas entrevistadas, tres personas asistieron a educación básica ya siendo personas con discapacidad (una de nacimiento; y las otras dos a los seis y once años respectivamente); las tres tuvieron experiencia siendo personas con discapacidad en la universidad; y cuatro han tenido experiencias con formación laboral ya siendo personas con discapacidad.

Alejandra, Celia y Estela estudiaron educación básica como personas con discapacidad y han continuado sus estudios universitarios, dos por vía virtual y una asiste físicamente. Las tres son actualmente usuarias de silla de ruedas: Alejandra tiene 40 años, adquirió su discapacidad a los 10 años por un tumor en la médula espinal; Celia tiene 54 años, adquirió su discapacidad a los 6 años por secuelas de poliomielitis, comenzó ocupando muletas y aparatos en sus piernas para desplazarse; Estela tiene 26 años, su discapacidad es congénita (mielomeningocele), debido a ello no se le formaron las dos últimas vértebras de su columna vertebral, afectándole la parte motriz de sus miembros inferiores.

En experiencia universitaria, se le suma Bertha. Y en casos de asistencia a cursos de formación laboral, han experimentado Infante, Celia, Alejandra y Dionisio. Bertha tiene 45 años de edad, usuaria actualmente de silla de ruedas debido a una lesión medular adquirida en un accidente de tránsito a sus 22 años; Infante tiene 57 años de edad, parapléjico, adquirió su discapacidad durante el conflicto armado, actualmente es usuario de silla de ruedas; Dionisio tiene 51 años de edad, es usuario de silla de ruedas desde los 18 años a raíz de una lesión durante el recién pasado conflicto armado.

De los que tuvieron experiencia educativa como personas con discapacidad, todas coinciden en algo: las barreras arquitectónicas son un obstáculo para el libre e independiente desplazamiento de las personas con discapacidad física tanto para llegar a su centro de estudio como para desplazarse al interior de este; a la vez que dicha limitante disminuye en la medida en la cual la discapacidad es menor, es decir, en la

medida en la cual se acerca al parámetro de funcionalidad corporal que toma de base el modelo médico de discapacidad.

Para el caso de los que estudiaron básica, está el testimonio de Alejandra:

“Ahorita me estaba acordando que mis papás, si anduvieron buscando un lugar donde internarme, para que yo pudiera seguir estudiando, y encontraron las Somasca, pero en las Somasca el problema era que las habitaciones estaban en segunda planta y por eso no me aceptaron y por eso ya no seguí estudiando”.

Este aspecto se repetía incluso para aquellas personas que estudiaron en la Universidad como personas con discapacidad, y que por ello algunas incluso han optado a hacerlo por vía virtual, como es el caso de Alejandra y Celia.

Bertha expone su experiencia en la Universidad:

“Estudiaba en una universidad, entonces... gradas por todos lados, para los laboratorios, las aulas, entonces lo que hice fue cambiarme de carrera y me pase a administración de empresa”

Y Celia Expone su decisión de hacerlo por vía virtual:

“Si, si porque por ejemplo, tengo que hacerlo virtual porque mi esposo trabaja verdad y entonces yo no he aprendido a manejar y él también tiene que trabajar verdad, no me puede estar llevando y trayendo a la ahora que salgo de clases.”

Aunque antes de este párrafo ya había dejado claro la dificultad de transporte para las personas con discapacidad:

“y más si es una discapacidad en la cual hay que movilizarse de silla de ruedas, el transporte no es accesible, hay que pagar el taxi y luego pueda ser que en el centro de estudio no haya accesibilidad también”

Dionisio expresa su experiencia cuando tomó unos cursos de capacitación en una empresa privada:

“Y era bien complicado, pero así fue mi realidad todo el año. Luego fui a estudiar a una empresa privada y estudiaba en la segunda planta también, entonces pasé tres años estudiando el técnico eh, de igual manera subiendo y bajando gradas...”

Respecto a las barreras actitudinales, se evidenciaros actitudes hacia ellos tanto de solidaridad por un lado, como de marginación por otro. Para el caso, se señalaran dos casos en los cuales se evidenció a cabalidad: Dionisio y Celia.

En el caso de actitudes de solidaridad ante las desventajas de desplazamiento de las personas con discapacidad, puede señalarse la actitud de los compañeros de estudio de Dionisio, quienes siempre lo consideraron parte del grupo y quienes se turnaban para ayudarlo a subir y bajar gradas en su silla:

“La actitud de los compañeros era excelente, tenía un grupo bien excelente... los profesores también, jamás sentí una actitud de discriminación ¡bueno...! hasta tuve novia allí”.

En cambio, la actitud de rechazo al ser persona con discapacidad se puede evidenciar en la experiencia de Celia al acercarse por primera vez a la escuela, a quién le manifestaron que no podía estudiar ahí por ser “una niña especial”, e incluso, la profesora ante la imposibilidad de detener su matrícula la condicionó a que estudiaría en un grado de varones si se inscribía, tratando que este hecho la disuadiera al no estar con el grupo de niñas:

“pero lo que más recuerdo es cuando yo iba a entrar a una escuela y me vieron y decían: ¡No, no podemos tener a una niña con una discapacidad especial!”; “¡Y...! ¡No! esta niña no, esta niña se nos puede caer, nos puede pasar algo...!” pero si, yo recuerdo mi tía les preguntaba... “¿Pero si tiene espacio para ella?” le decían “Si hay, pero no, pero no...”

“Era la tercera y entonces pues teníamos que venirnos y mi mamá se quedaba allá. Pero recuerdo que esa vez, había unos, había un grado de solo de varones y

yo recuerdo que esa vez dijo la directora: Bueno... si ella se quiere quedar en el grado de varones y la aceptan que se quede... sino lo siento...”

Enfrentándose a los perfiles de las empresas

De las nueve personas entrevistadas, tres mencionaron no tener experiencia en haberse enfrentado a un perfil exigido por una empresa. Del resto, cinco se encuentran trabajando y una es estudiante, pero los seis mencionan su experiencia al momento de enfrentarse con un perfil de la empresa.

De los cinco que se encuentran laborando, cuatro han logrado insertarse laboralmente gracias a que la plaza que ocupan estuvo desde un inicio pensada para ser llenada por una persona con discapacidad; la persona restante, logró incorporarse a su trabajo gracias a haber sido ex combatiente en la guerra civil del país.

Sin embargo, los cinco expresan su experiencia con los perfiles de las empresas en términos de la exigencia académica planteadas en estos, para los aplicantes, así como la exigencia de experiencia, lo que para ellos es desventajoso y hasta “cruel” como personas con discapacidad.

En términos de Estela:

“yo sé que para las personas sin discapacidades es bien dificultoso, pero igual para las personas con discapacidad siento que un poquitín, porque generalmente piden experiencia para una persona sin discapacidad, imagínese para uno que es más difícil encontrar la experiencia es un poquitín más complicado adquirir un trabajo en eso”

También resaltó, la vinculación entre la construcción social de discapacidad y la productividad, al relacionar la discapacidad con bajos niveles productivos, lo cual afecta al momento que una persona con discapacidad busca empleo:

“Porque como que te tienen lastima, en esa lastima piensan que uno no puede dar el cien por ciento en ese campo laboral o pienso que, o te inutilizan mucho previamente te prejuician, te prejuzgan, entonces por eso uno no adquiere la... no lo contratan a uno por eso porque piensan que uno, no va a dar el todo por todo, o piensan que va ser más... en vez de una persona que va a dar que va más a estorbar no sé, y a veces de los empleadores pienso que tienen esa mentalidad”

Vale la pena destacar la experiencia de tres de los entrevistados, en la búsqueda de empleo, quienes ni siquiera pudieron dar inicio a la postulación de un puesto laboral por ser personas con discapacidad, aunque pudiesen desempeñar las labores demandadas. En este apartado se vincula claramente la visión de baja productividad de la persona con discapacidad y la construcción social de discapacidad, pues asocian una con la otra, por lo que al momento de ver a una no la consideran seriamente como postulante, más bien, las conciben como estorbo o un gasto.

Las personas que experimentaron esto fueron: Bertha, Dionisio y Celia.

En palabras de Dionisio cuando aplicó a una plaza de informático programador:

“Mire fíjese que metí curriculum en una empresa privada y de todos los curriculums, la gerente de Recursos Humanos... Recuerdo que de veinticinco curriculums había seleccionado a tres y entre los tres estaba escogido yo y me acuerdo que en la entrevista me dijo que yo era el candidato idóneo para ocupar la plaza, pero que por ser una persona con discapacidad me iba a, eh perjudicar por mi desplazamiento y eso... y entonces decidió no darme la oportunidad”.

Ante los procesos de selección

De las personas entrevistadas, tanto Bertha como Celia ni siquiera fueron tomadas en cuenta para comenzar el proceso de selección por ser persona con discapacidad cuando aplicaron a un empleo. Del resto que está trabajando, ninguno hizo referencia directa a

los procesos de selección. Una de las razones puede ser que fueron contratados o contratadas en una plaza en la cual se buscaba contratar a una persona con discapacidad.

Sin embargo, una persona que actualmente se encuentra sin empleo, Fabio (46 años, con amputación debajo de rodilla derecha a los 22 años debido a que fue ex combatiente en la pasada guerra civil, ocupa prótesis para desplazarse) hizo referencia a un proceso de selección en una empresa privada a la cual estaba aspirando a un puesto en particular. Aunque a simple vista la prueba no tiene nada que ver con el puesto al cual estaba aplicando, no le consideraron a él por ser persona con discapacidad, pues el mismo arguye “no estaba yo como capacitado en correr con las cosas, porque ahí se hacía todo a la rápida, nada que despacio”. Aquí se vincula la noción de productividad y la construcción social de discapacidad:

“me hicieron que moviera una mesa... y tenía que correr con todo... yo y otro... con el ingeniero... tenía que correr con una mesa y yo corrí, pero, uno corre pero cojea, vea, entonces por eso... a la hora decisiva, me destituyeron.”

En relación a la visión que la persona encargada del departamento de Recursos Humanos tiene sobre la discapacidad, únicamente Alejandra hizo alusión a la misma, planteando la importancia de este hecho y que conoce casos en los cuales, personas con discapacidad a quienes ella conoce, no les han dado el puesto por su condición de discapacidad:

“Si el de recursos humanos no está dispuesto a contratar una persona con discapacidad, es decir, ni si quiera lo va a ver. Puede ver el currículum que es muy preparado y, eso le ha pasado a amigos, ya cuando va a la entrevista como no puso que posee una discapacidad, y al verlo, ... ese choque”.

4.3.2. Circunstancias que impiden la inclusión en el ámbito laboral

Entre las circunstancias que impiden la inclusión en el ámbito laboral para las personas con discapacidad que logran acceder a un empleo se han considerado dos: los niveles de accesibilidad en la empresa, así como el clima laboral. Los niveles de accesibilidad abarcan desde la movilidad misma al interior de la empresa, así como el uso de herramientas. En el presente texto, con clima laboral hacemos referencia a las vivencias directas experimentadas por las personas con discapacidad en su relación dinámica y diaria con sus compañeros de trabajo, los jefes, en el desempeño de sus funciones, en el trato recibido, implícito o explícito abierto u oculto y simbólico, que establece rutinas y culturas laborales y que marca las diferencias y los límites entre “aceptación” e integración, entre exclusión social simbólica e inclusión real y simbólica.

Niveles de accesibilidad

En este apartado la visión de normalidad se concretiza en el mismo diseño de la infraestructura en general, que va desde la infraestructura a disposición de la gente para llegar a sus trabajos como la disposición de la infraestructura para ingresar y desenvolverse al interior de las empresas. Dicho diseño responde a una visión particular de funcionalidad corporal (de normalidad) que desde el momento que se concretiza se convierte en obstáculo para las personas con discapacidad y su diversidad funcional: no poder ocupar los pies para subir gradas; no tener manos para abrir puertas; no existencia de rampas para desplazarse; entre otros.

Dicha noción de normalidad, en el fondo tiene una visión de la discapacidad como prescindible, pues no son considerados al momento de diseñar los espacios, la infraestructura ni las herramientas de trabajo. Además, se encuentra diseñada en función de permitir los más elevados niveles de productividad.

De los nueve entrevistados, dos s (Fabio e Estela) comentaron no haber tenido experiencia con la accesibilidad ante un puesto de trabajo; por un lado, Fabio tiene

amputación de pie debajo de rodilla, que afecta su movilidad física, mientras que Estela todavía es estudiante activa en la Universidad.

Los comentarios respecto a la accesibilidad son variados por parte de los y las entrevistadas, pero existe un elemento común: todos y todas concuerdan ante el hecho que se encontraron con diferentes barreras arquitectónicas en los lugares en donde han tenido una experiencia laboral, lo cual abarca desde la misma inaccesibilidad del transporte público, lo cual les obligaba a gastar en otros medios (taxis; depender de otro compañero de trabajo), lo que tiene fuertes implicaciones en sus gastos.

Los matices son variados: las experiencias relatadas, dan cuenta de casos de personas a quienes las empresas les negaron el trabajo argumentando que las oficinas no son accesibles; otros, que fueron aceptados pero durante el desempeño de sus labores, la inaccesibilidad del entorno les dificultó su desempeño; hasta aquellos casos en los cuales se comenzaron a realizar modificaciones para que las personas pudiesen desempeñar sus trabajos.

En efecto, Dionisio manifiesta que a él no le consideraban laboralmente por ser persona con discapacidad en silla de ruedas. El siguiente, es un testimonio ante una aplicación como programador en informática, plaza que podía desempeñar a cabalidad, pero por ser persona con discapacidad no era tomado en cuenta:

“eh puse varios curriculums en varias empresas y siempre lo que me decían era que por el acceso o la silla de ruedas, no hay acceso...”

Un caso ejemplificador sobre las dificultades para desempeñar un puesto la vivió Bertha, quien fue aceptada como jefe de bodega en una empresa privada, pero que las barreras arquitectónicas (en este caso la disposición de los espacios) le dificultaba que desempeñara su labor, ante lo cual muchos compañeros incluso se aprovechaban. En sus palabras, no tuvo otra opción que renunciar:

“De hecho tuve la oportunidad de laborar en una compañía internacional fuerte, los responsables, al ver mi perfil me dieron la oportunidad de trabajar como jefe

de bodega verdad, pero estuve con ellos como unos 6 meses y ahí descubrí yo que las barreras arquitectónicas me limitaron a poder desempeñar bien mi labor, porque a la hora de un inventario no me daba el físico con lo que yo tenía que hacer... entonces la gente de bodega también se aprovechaba ... era material de uso casero y cosas así y para ese trabajo me vi obligada a presentar mi renuncia...”

Sin embargo, otros se han enfrentado a otras situaciones: la empresa en la cual han comenzado a laborar ha realizado las modificaciones en la infraestructura y herramientas de trabajo a modo de que puedan desempeñar sus labores. En efecto, de los y las entrevistadas, de los siete que se han enfrentado a esta experiencia, cinco manifiestan que las empresas donde trabajan han realizado modificaciones, e incluso, han considerado su opinión para las mismas: construcción de rampas; rediseño de baños; adquisición de equipo en braille; ampliación de puertas; entre otros.

Para el caso, Alejandra comentó su experiencia en un Banco:

“Otra cosa que paso cuando vine al Banco (a trabajar), que no había baño accesible, me tocaba ir al del lobby, que no es accesible pero por lo menos entraba la silla, al mes ya tenía baño accesible, porque tuvieron que eliminar un inodoro, para poder hacerlo mejor y ahora en la agencia, ya hay baño accesible”; “Pero, en otro Banco (en el cual apertura una cuenta de ahorros), una de las quejas que puse, para no tener cuenta ahí fue... ¡no, hay rampa...! Ahora, ya tiene rampa y son muy accesibles”.

Clima laboral

La visión de discapacidad se cristaliza al momento de relacionarse con las personas con discapacidad: la visión médica sobre la discapacidad se concretiza en un menosprecio hacia ellas, en una consideración como personas incapaces o merecedoras de lástima.

Aquí se vincula con el tema de normalidad en el sentido que la visión con discapacidad es su negación, es decir, no son normales.

En relación a la productividad, se les aborda como no productivos, como incapaces; incluso, al abordarles se les dimensiona como un gasto, por las modificaciones que deben de hacerse al entorno para que este sea accesible a ellas.

Únicamente Estela (estudiante) y Gabriel (57 años, adquirió su discapacidad a los 24 años en un accidente, es usuario de silla de ruedas desde entonces) no tuvieron comentarios sobre su experiencia, aunque la primera mencionó su expectativa a cómo sería tratada y el segundo expresó su punto de vista sobre contratar a personas con discapacidad. De los siete restantes, seis expresaron que han tenido un buen clima laboral y no se han sentido excluidos por ser personas con discapacidad en sus actuales trabajos.

Resulta curioso que la persona que mencionó que esperaría marginación si averiguasen que fuese persona con discapacidad fue Fabio, quien al poseer discapacidad localizada debajo de rodilla la oculta por ello, para que no lo consideren “improductivo”. Al preguntarle que hubiese pensado sus compañeros si descubrieran que era con discapacidad expresó:

“¡hmmmm!... que me hubiesen rechazado, haciéndome burla...”

Ahondando en el motivo, expresó:

“empresas que discriminan a la sociedad todavía, verdad, lo ven como una persona improductiva”.

Por su parte, Estela (estudiante) quien todavía no ha tenido la oportunidad de acceder a un trabajo expresó que además de las barreras arquitectónicas, los prejuicios son otras de las barreras a las que tienen que enfrentarse.

El resto, manifiesta sentirse bien y parte del equipo de trabajo actualmente, que no sufren discriminación, cuentan con iguales prestaciones en relación al resto de

compañeros; Alejandra expresó que cuenta con prestaciones adicionales para reparación de su silla de ruedas. Incluso, según la experiencia de Alejandra y Bertha, ellas han influido en la sensibilización de la empresa para considerar a las personas con discapacidad.

Para el caso, Alejandra manifestó:

“La mayoría (de sus compañeros), me ven como una persona, no me ven como una persona con discapacidad, sino como una persona”; “si, si lo valoran (al hablar de su trabajo) al principio tuve problemas de estrés...”; “Pero, en mi gerencia, mi unidad o la gente que estoy atendiendo, ahí, siento que no hay diferencia que somos iguales”.

En otro testimonio similar, Dionisio expresó:

“Si claro, yo siento que mi aporte es muy bueno y siempre trato de dar lo mejor, siempre estoy adelante con la información cuando los jefes me solicitan algo ya lo tengo siempre voy adelante para no tener un percance, ningún problema...”.

Al preguntarles sobre su plaza manifestó: “me siento bien, me siento satisfecho ahí”.

Mención aparte merece Gabriel, quién él mismo es empresario con discapacidad física que dificulta su movilidad y se ve obligado a uso de silla de ruedas, quien expresó haber tenido contratado a personal con discapacidad y haber tenido buenas experiencias, pues “es más productiva, se distrae menos y aprecia más su trabajo”.

4.3.3. Subjetividades de las personas con discapacidad

Las personas, cuyas narraciones y experiencias son incorporadas en este apartado, son todas personas con discapacidad física, adquirida por diversas razones en el transcurso de su vida, hombres y mujeres.

A excepción de una persona, cuya deficiencia es congénita, todas comparten su vivencia de la discapacidad en su familia, en el entorno cercano y cómo se han sentido al enfrentarse a las concepciones de discapacidad que imperan en la sociedad, que en la generalidad de los casos siempre es una concepción negativa apegada a una tragedia personal.

La experiencia de la persona se abordó desde dos perspectivas: La sumisión a las construcciones sociales de discapacidad – que por lo general es en sentido negativo- y se manifiesta en las subjetividades y acciones que toman forma en la persona con discapacidad; o por el contrario, puede evidenciarse una negación y hasta emancipación por parte de la persona respecto a las construcciones de discapacidad y normalidad. A continuación, se abordan los resultados y hallazgos en los sentidos señalados.

Sumisión a la construcción social de la discapacidad

La sumisión a la construcción social de normalidad y discapacidad por parte de la persona con discapacidad se produce, entre otras cosas, cuando las percepciones negativas en torno a la discapacidad son interiorizadas en su identidad y hábitos, de tal manera que se convierten en mecanismos de autoexclusión de las diferentes dinámicas sociales, económicas, entre otras. Las actitudes que adoptan las familias respecto a la persona con discapacidad marcan en gran medida a la persona y su vivencia de la discapacidad. Repercute en la manera en que la persona con discapacidad enfrenta la vida.

La discapacidad igual a tragedia personal

En los siguientes párrafos las personas entrevistadas expresan cómo se enfrentaron - ellos y sus familias - a la noticia de adquirir una discapacidad. En la mayoría de los casos, ante la percepción de las limitaciones, impedimentos, resistencias, dificultades y

obstáculos que la sociedad y el trato de las otras personas, se piensa que la muerte sería mejor que vivir con una discapacidad. Se evidencia también que el proceso de aceptación es largo y difícil para la persona. La construcción social negativa que se tiene de la discapacidad golpea con fuerza la psiquis de la persona, modificando su estado de ánimo y las barreras que antes no percibían al ser aceptados dentro de la “normalidad” se vuelven en el detonante de la exclusión.

“Mi madre a un principio, pues, eh, hasta después me lo dijo que ella le pedía a Dios que mejor me hubiera muerto, verdad... este, cuando me paso esto, porque ella no me quería ver así” (Fabio). Por su parte, Helen, otra de las mujeres entrevistadas manifestó “¿Qué voy a hacer...? Y no... fue, cómo, me quiero morir... ¡no! fue algo así, terrible, que ¿cómo iba a hacer con mis hijas?” (Helen adquirió su discapacidad física a los 32 años a raíz de accidente automovilístico, actualmente tiene 48 años, usa silla de ruedas para movilizarse).

“Mi madre más que todo destrozada vea, y yo peor todavía porque al principio cuesta superar un problema así ... más que todo cuando uno deambula bien con sus pies normales y ya quedar en silla de ruedas, ya siente que pierde todo” (Dionisio).

“Bueno en mi caso yo, quizás más bien fue, y un agotamiento que yo llegue a tener porque mi idea al salir del hospital fue ¡tengo que salir de esto, no aferrarme al dolor o a lo que podía haber sentido por la limitante! (Bertha).

“Cuando quede así casi ni hablaba de eso. Mis compañeros de la escuela fueron a visitarme hicieron grupo y me fueron a ver a la casa, después lamentablemente como les digo todo cambio ya no fue lo mismo” (Alejandra).

Respecto a situaciones como las relatadas, Miguel Ferreira señala que las condiciones de discapacidad son experimentadas tanto por la sociedad, como por las personas que las “padecen” como una situación de desgracia, personal e individual, cuando realmente tienen un carácter social. Ferreira señala: “La concepción que se tiene, en nuestra sociedad, de la discapacidad; una concepción que la entiende como algo «anormal» — por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad— y que condena a la «dependencia» —por contraposición a la presupuesta independencia que regiría la vida de los ciudadanos en unas sociedades capitalistas y democráticas—; una concepción según la cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente» —sea éste genético o fruto de algún incidente traumático—.” Ferreira (2009).

En la misma sintonía a los relatos de las personas entrevistadas se manifiesta Paul Hunt, activista con discapacidad, respecto a cómo es vista la persona con algún tipo de discapacidad en la sociedad: “Las personas con discapacidad son vistas como seres enfermos, que sufren, que sienten dolor, desventurados y desgraciados porque no pueden disfrutar de los bienes de la sociedad moderna, [...] inútiles, por no contribuir al bien de la comunidad [...] en resumen, representan todo aquello que más teme el mundo “normal”: la tragedia, la pérdida, lo oscuro y lo desconocido (Hunt, 1966: 155, citado por López Gonzáles).

Sobreprotección

Una de las actitudes que más sobresalen por parte de las personas sin discapacidad respecto a las personas con discapacidad es la sobreprotección. Sobreprotección por parte de la familia, para quienes sufren la discapacidad, también es resultado de la construcción social que se hace de la discapacidad: La familia asume que la persona con

discapacidad al tener una deficiencia física - en este caso de estudio - se vuelve un ser dependiente.

“Tal vez lo que si ha habido es mucha sobreprotección... tal vez en la cuestión de haber seguido estudiando a los quince años si, porque mi papá me puso a aprender oficio, no a estudiar, porque él me dijo vas a aprender un oficio porque en la casa vas a poder cocer, vas a poder estar haciendo las cosas” (Alejandra).

“Y mi abuela decía “Vos no podes ir a trabajar y ¿Quién se va a quedar aquí? vos te tenés que quedar aquí y vos ¿Por qué te querés ir a trabajar? ¿Quién te va a querer dar trabajo?” y yo decía... ¿Por qué me dice así? Es decir, yo no entendía, porque mis hermanos me veían igual o sea, jugábamos, hacíamos todo igual vea... pero la única que hacía la diferencia era mi abuela, ella me andaba buscando como bien... sobreprotegida verdad” (Celia).

“Mi papá me sobreprotegió y no me incluyo de primas a primeras; lo pensó mucho y sí me tarde un poco en incluirme en la educación superior por la sobreprotección de mi papá... Sí me molestó y hasta me ofendió porque, eh, o sea, sí me inutilizó... y sí me molestó esa sobreprotección de parte de mi papá yo sé que no era para mal por su parte, pero sí lo tome en mal porque me coartaba, o sea, me excluía de mi educación superior que yo quería seguir y no la seguí tuve que hacer otras cosas a parte (Estela).

“...Mi papá era un hombre ¡seco!... eh, cuando yo vine aquí estaba el término “minusválido, invalido, limitado” y le pregunté a mi papá - mi papá era un hombre literato- le digo “papá ¿Cuál es la palabra correcta? ¿Minusválido?” “LA PALABRA CORRECTA ES INVÁLIDO” ... los demás son tonteras que se han venido inventando” (le dijo el papá) pero no me tuvo ninguna consideración, en una ocasión, bueno, le dijo a mi esposa “bueno, Gabriel, - le dijo - ya quedó en silla de ruedas – le dijo - si usted se quiere ir, váyase, nosotros no la vamos a juzgar, pero él ya sabemos que está en silla de ruedas, y si usted puede irse, no hay ningún problema, nosotros vamos a estar pendiente de él” (Gabriel).

La mirada de los otros

La manera en que la sociedad y el entorno más cercano trata a la persona con discapacidad marca de manera particular a la persona, en sus sentimientos, emociones – la parte subjetiva - que luego se manifiesta en las acciones que realiza.

La sociedad (todos nosotros, nuestras instituciones, nuestros, valores, nuestras costumbres y creencias, nuestros miedos y fobias, nuestros intereses) rechaza la integración de una “diferencia” y en lugar de ello la segrega, catalogándola con el rango de inferior.

“Nueve años, durante nueve años mi trauma fue, este, no me tire a vicios, no me tire a hacer maldades, por decirlo así, pero sí, me sentía yo discriminado, buscaba empleo, no me daban empleo, porque: “¡ah, no! te falta una pierna, no nos servís aquí”, este, buscaba por allá, eh, la sociedad se burlaba de mí y eso me molestaba, este y yo respondía, eh, entonces en vez de que, para no entrar en problemas mejor yo ocultaba mi discapacidad, me preguntaban si era cierto que me faltaba un pierna, lo negaba: ”no, no me falta nada”, cualquier cosa me inventaba porque yo sentía que la sociedad me discriminaba, yo me veía de menos, verdad, entonces, es la fase dura que uno pasa de la vida” (Fabio).

“A nivel social yo creo que igual, sigue siendo muchas cosas, porque la gente así como que lo ve raro a uno siempre lo mira así raro incluso yo hablaba con una persona... hoy yo no busco una pareja, definitivamente que ¡no! pero sí a alguien. Es que ha de ser feo tener una pareja en silla de ruedas, claro, hablando con unas amigas dicen “no, si hay pareja en silla de ruedas, si hay personas, como hombres y mujeres que tienen una vida normal...” ¡pero yo, no! O sea, yo, no es que la ande buscando pero acá donde vivo así es”. Helen hace referencia a cómo se siente como mujer en relación a volver a tener una pareja, su esposo la abandonó con sus tres hijas luego del accidente.

“Era primer grado... la primer semana para mí fue difícil porque me miraban raro vea... con mis aparatos y mis muletas... los más difícil, que yo digo qué lo que más difícil es este cuando hay niñas ¡las niñas no me aceptaban...!”. (Expresa Celia en referencia a cómo se sentía en la escuela).

“Algunos compañeros más o menos, porque a veces como que he visto cierto, no se... cierta lastima... cierto, no sé cómo decirlo... cuando piensa que yo no puedo dar mi cien por ciento intelecto, porque me ven en silla de ruedas o porque, no sé, tal vez me creen incapaz y por eso me dan trabajos menores o no me dejan contestar en las exposiciones como me paso recientemente, me quitaron la palabra... no sé... pensaron que yo no podía contestar bien... no sé si por mi discapacidad piensan que yo no puedo dar mi cien por ciento intelectual” (Estela).

“Mire al principio uno siente que lo rechazan, siente que hay un poco de discriminación y lo difícil para uno son las barreras arquitectónicas, porque hace más de veinte años no había mucho acceso, hoy hay un poco más de accesos en algunos lugares, porque si no hay acceso en el transporte ahí estamos mal pero si se han creado accesos para las personas con discapacidad y eso nos ha favorecido enormemente. La discriminación eso es algo bien difícil, siempre se va a seguir dando y yo lo que hice para no ser discriminado, fue prepararme psicológicamente, mejorar mi autoestima y seguir con mi carrera técnica” (Dionisio).

Negación de la construcción social de normalidad y discapacidad

Entre los datos obtenidos de las entrevistas a las personas con discapacidad, se ha podido evidenciar también, cómo las personas con discapacidad adoptan actitudes de rechazo a su condición y a las construcciones sociales negativas que se hacen sobre la

discapacidad, hacen lo posible para incorporarse a las dinámicas de la sociedad, aún con las barreras que existen.

Sin embargo, en algunos casos se deja ver de manera sutil que la construcción social de discapacidad permea bastante en la parte subjetiva de la persona, que tiene que luchar por vencer las barreras físicas pero también las actitudinales, que son la base de la exclusión y las más difíciles de derribar.

Estela plantea que no quiere verse “muy marcada por su discapacidad” asumiendo la discapacidad como algo individual y no como un fenómeno social de un colectivo estructuralmente condenado a la marginación por las barreras que la sociedad.

“Y como yo siempre no quiero verme muy, no quiero verme muy marcada por mi discapacidad, por eso no pido yo ciertos “¡privilegios!” o “¡derechos!” que yo tendría que solicitar por mi discapacidad... entonces, yo nunca vi en mi persona la necesidad de pedir un aula en la planta baja”. Estela incluso plantea el tema de derechos como privilegios, ni siquiera quiere molestar a lo demás exigiendo su derechos inherentes a la persona.

En el caso de Fabio aunque plantea que ha superado la manera cómo la sociedad percibe la discapacidad de manera negativa, expresa que “no le afecta mucho porque no se le ve”. Lo que pudiera entenderse como si se notara o la discapacidad fuera más severa, le sería más difícil su inclusión en la sociedad.

“Siento que ya no afecta mucho en mi caso, porque no se me ve, ¿verdad?, no se me ve la discapacidad, entonces, he sido, bueno, a los veinte y seis años, pues hice un hogar ¿verdad? nació mi primera hija en el noventa y seis... noventa y cinco... sí, en el noventa y cinco nació mi primera hija, eh, de ahí para acá pues mi vida cambió, verdad, este, me integre a la sociedad, a un trabajo, aunque sea discriminatorio, pero me integre, porque ya tenía un compromiso ¿verdad? y hasta la fecha tengo tres hijos, tengo mi esposa, soy casado, verdad, me siento felizmente con mi familia y estoy bien gracias a Dios” (Fabio).

Helen asumió que ninguna empresa le daría empleo por su discapacidad, por eso decidió poner un puesto de artesanías en el mercado del pueblo donde vive.

“Muchas veces lo que pasa que las personas con discapacidad, nos acostumbramos a que nos den, entonces, yo quizás si soy orgullosa, y no me ha gustado andar pidiendo, entonces, ellos algo así que como... bueno, ¡Miren, ella sale adelante a pesar...! de verdad entonces me comenzaron a incorporar en los grupos de artesanos, entonces, era participar en las reuniones de artesanos, emprendedores, del municipio y así poco a poco, reuniones que iba, reuniones que no iba, luego el alcalde dijo “bueno, vamos a premiar dándoles dos locales a emprendedores que día a día pues ahí están pendientes de hacer sus... y trabajar entonces” así, fue como me incorporaron aquí al proyecto de estos dos locales...”.

Las personas en sus relatos plantean cómo el proceso de inclusión de la persona con discapacidad en la sociedad sería más fácil, si se eliminaran las barreras que les limitan su participación y se les respetara como personas con derechos.

“En nuestro país lamentablemente ha sido cuesta arriba, en el sentido de que nuestra sociedad carece y adolece de niveles de conciencia que les permita tratar de manera eh, como decirlo, de una manera común, como una persona eh a otra persona. Yo le digo a la gente, nosotros no necesitamos que nos anden chineando o cargando, no, con tal que nos respeten o respeten nuestros derechos, es más que suficiente” (Infante).

“Sí, considero que defendiendo mis derechos y de los demás ¡y les enseño! a los demás, verdad, para que nos quitemos las barreras... que nos quitemos la venda que tenemos en los ojos de ver la discapacidad de otros puntos de vista, no como en aquel entonces, en la década de los noventa, en la década de los ochenta, que ya no estamos viendo esa discapacidad de aquel entonces a esta época, verdad, este... estamos, estoy orientando a las personas con discapacidad a que sean..., a que hagan incidencia, con sus gobiernos locales, verdad, que sean tomados en

cuenta en las municipalidades, porque, la discapacidad pasa muy desapercibida de la política, más que todo en las zonas” (Fabio).

4.4. Reflexiones finales del capítulo

La hipótesis central de la investigación es que la construcción social de normalidad, así como también la construcción social de discapacidad asociada en el ámbito laboral, generan mecanismos de exclusión social, al mismo tiempo que no permiten la inclusión social plena en aquellos casos en los cuales las personas con discapacidad tienen acceso a él. Lo que desencadena o activa el mecanismo de exclusión es la presencia y conjunción de dichas construcciones sociales con exigencias de productividad de las empresas, en un contexto económico caracterizado por una lógica de altos niveles de productividad.

Lo detectado en los resultados de las entrevistas fue que el mecanismo de exclusión en el ámbito laboral se encuentra presente y activo, pero su manifestación no es siempre evidente y se presenta de manera diversa. Lo anterior se debe a la presencia e interrelación con otros factores que pueden reforzar o contrarrestar su efecto. Uno de ellos es la misma necesidad de productividad por parte de las empresas, el cual refuerza el mecanismo; pero también está la existencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades (en el caso de El Salvador) y el empoderamiento (o des-empoderamiento) de las mismas personas con discapacidad, ante su situación; los cuales pueden contrarrestar o neutralizar la presencia del mecanismo de exclusión.

En el caso del refuerzo del mecanismo, la exigencia de altos niveles de productividad en las empresas desencadena el potencial de exclusión presente en las visiones sobre normalidad y de discapacidad, ejecutando el mismo. Este mecanismo puede verse neutralizado, contrarrestado o adaptado, a partir de la exigencia que la Ley de Equiparación de Oportunidades le plantea a la empresa, en el sentido de que contrate entre su personal de planta a un porcentaje de personas con discapacidad; mientras que

por otro lado, el hecho de que algunas de las personas con discapacidad se empoderen, y que por sus propios medios busquen salir adelante (a través de desarrollar recursos para enfrentar y superar su situación de exclusión, por ejemplo por la vía del estudio o mediante la instalación de sus propios negocios).

Lo anterior da como resultado manifestaciones diversas del mecanismo de exclusión, que no lo hacen necesariamente evidente. En algunos casos, las formas en que la exclusión se presenta adquieren diferentes grados de flexibilidad, pues existen personas que pueden acceder al mercado de trabajo, sin que esto implique su plena inclusión social. Por otro lado, si bien la Ley de Equiparación obliga a los empresarios a contratar a personas con discapacidad, el mecanismo se flexibiliza y permite el ingreso de algunas personas; sin embargo, el criterio de la productividad se impone y al final el empresario busca a aquellas personas con los menores niveles de deficiencia o busca a aquellas discapacidades que afecten en menor medida sus niveles de productividad o que puedan ser adaptados a la dinámica de la empresa para elevar este nivel. En el caso de las personas con discapacidad, su esfuerzo por desarrollar recursos para enfrentar y superar su situación les coloca en posibilidad de enfrentar en mejores condiciones las exigencias del mercado de trabajo, contrarrestando de diversas maneras el mecanismo de exclusión.

Se abarcaron tres escenarios durante la investigación en los cuales se buscó evidenciar los elementos en los cuales se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad hegemónica: la fase previa que acontece antes que la personas se disponga a buscar un empleo (que abarca desde su nacimiento hasta que decide incorporarse al mercado de trabajo); la fase misma en la cual la persona aplica a una plaza de trabajo disponible (en la cual se enfrenta a los criterios de exigencia de la empresa para contratar: los perfiles y los procesos de selección); y una última fase, la cual abarca a las personas que han logrado insertarse laboralmente y debe enfrentarse a una serie de barreras (clima laboral; diseño de herramientas; disposición del espacio laboral; exigencia de productividad; entre otros).

Fase previa

La exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral se manifiesta en al menos tres dimensiones: la exclusión de los procesos de educación y formación laboral; así como en la elaboración de perfiles y durante los procesos de selección en las empresas.

Para el caso del acceso a la educación y a procesos de formación laboral, las personas con discapacidad encuentran barreras en los mismos, las cuales son una cristalización de la construcción social de normalidad y de discapacidad hegemónica. Sin embargo, cada uno posee sus propias dinámicas, genera sus formas particulares en las cuales se manifiesta y marca de diferente manera a la persona con discapacidad. En el caso de la educación formal, marca para el resto de la vida a aquellas personas que en un futuro van a desear insertarse al mercado de trabajo, pues el carecer de ella les deja fuera de ser considerados como posibles candidatos a una plaza, filtro que se manifiesta en las exigencias académicas determinadas por los perfiles de los puestos de trabajo. El sistema educativo mismo no está diseñado para atender a la diversidad, lo cual es una manifestación de la visión de normalidad, que se evidencia en la forma estándar de los procesos de enseñanza. En otras palabras, el sistema educativo está diseñado y los medios pedagógicos también, para una atención estandarizada de los procesos educativos. Por esa vía, el sistema educativo se constituye en un mecanismo de segregación y selección social de aquellos que pueden avanzar en él en base a los estándares de rendimiento normal y funcional para el sistema (Bourdieu y Passeron, 1996). Dentro de esos parámetros de enseñanza y medición estandarizada de las capacidades, el filtro opera con rigurosidad sobre aquellos que no entran en las normalidades funcionales.

Lo anterior es uno de los factores que pueden contribuir a explicar los bajos niveles de preparación académica que normalmente caracteriza los niveles educativos de las personas con discapacidad y consecuentemente dificulta su acceso a un primer empleo. Esto se constituye en una condicionante que posibilita la activación del mecanismo de

exclusión que la empresa impone mediante los perfiles de exigencia mínima requeridas para la productividad de la empresa. Esto lo encontramos reflejado en las opiniones de los encargados de las oficinas de recursos humanos, quienes se quejan de los bajos niveles de preparación educativa y falta de experiencia laboral de las personas con discapacidad.

En estos casos, el empoderamiento de las personas con discapacidad es un factor importante que contrarresta el mecanismo de exclusión, de manera tal que este se manifieste con matices. En los casos investigados, es la persona con discapacidad la que decide sobre ponerse a las barreras a las cuales debe de enfrentarse para superar las condiciones de exclusión.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, dicho empoderamiento presenta matices, pues tampoco se puede afirmar que las personas entrevistadas nieguen y superen de manera absoluta la construcción social de discapacidad hegemónica: algunas manifiestan que no exigen sus derechos pues no quiere molestar a la gente; otros, tratan de ocultar su discapacidad ya que a su criterio esto les facilita ser considerados para optar a una plaza de trabajo. Pero a final de cuentas se encuentran en una situación de ventaja frente a sus pares que se someten a los preceptos establecidos por dicha construcción; es decir, algunos se enfrentan a la misma y luchan contra barreras actitudinales derivadas de la mencionada construcción social y mediante ello superar, por ejemplo, barreras arquitectónicas.

Otro elemento que configura la vivencia de la discapacidad, y por tanto puede ser una condicionante para la manera en que la persona la enfrenta, es si la deficiencia es congénita (se ha nacido con ella) o si ha sido adquirida. A partir de las entrevistas realizadas con estas personas, puede afirmarse que quienes adquieren una funcionalidad diferenciada, respecto a su condición previa, pasan por un proceso de duelo por lo que ellas mismas consideran una pérdida de su funcionalidad corporal y ven su nueva condición como una tragedia personal, por las múltiples barreras nuevas a las que les tocará enfrentarse y para las cuales no estaban preparados ni preparadas. Las maneras en

que pueda producirse o no la superación de dicho duelo y dichas barreras van a depender de la disponibilidad de diversos recursos que posea para enfrentar su nueva condición. Estas formas diversas de enfrentarla conducirán a su vez a procesos variados de empoderamiento o desempoderamiento ante los mecanismos de exclusión del mercado laboral.

Las personas con “discapacidad” congénita no atraviesan ese proceso de duelo, se enfrentan de manera directa desde su nacimiento, con ellas, y desarrollan los recursos necesarios para interactuar con las barreras que la sociedad le impone. Por esa vía de la interacción se producen procesos de subjetivación (habitus) que normalmente implican adaptaciones a las barreras impuestas y a la interiorización de las construcciones dominantes de normalidad y discapacidad.

No es fácil, para las personas con discapacidad, insertarse en dinámicas que implican vencer barreras físicas (arquitectónicas) y actitudinales (la mirada del resto) que por lo general es una mirada sesgada, fundamentadas en construcciones sociales de normalidad y discapacidad. En la persona con discapacidad conviven de manera sincrónica esas construcciones: las gradas que impiden asistir a la escuela, el transporte que le impide llegar a la empresa a pedir empleo, o las desaniman en el acceso a lugares de trabajo distantes, la visión del empresario que la ve como incapaz e improductivo.

La persona con discapacidad tiene entonces, primero, que vencer el reto de construir su propia visión sobre sus potencialidades, sus capacidades, sus habilidades y reconocerse en esa realidad que le limita, le frena en lugar de abrirle y facilitarle su participación. La construcción de esta visión puede configurarse de maneras diferentes y resultar en maneras, igualmente diversas, de afrontar esa realidad, que pueden conducir a una profundización del desempoderamiento o a procesos de empoderamiento.

El segundo escenario se presenta en el momento en que la persona con discapacidad decide aplicar a una plaza de trabajo en una empresa.

Ante aplicación a una plaza de trabajo

Al momento de aplicar a una plaza de trabajo, la persona con discapacidad se enfrenta con la construcción social de normalidad y de discapacidad expresada en los perfiles de las plazas disponibles, así como con los procesos de selección. En los perfiles, se manifiestan en la exigencia de niveles educativos, así como de experiencia; mientras que, en los procesos de selección, la construcción social de normalidad se expresa en la estandarización de los mismos, es decir, las pruebas aplicadas a aquellos y aquellas aspirantes no consideran o toman en cuenta a la diversidad funcional. Estas exigencias se convierten con alta probabilidad, en filtros que activan el mecanismo de la exclusión.

La construcción de normalidad y de discapacidad hegemónicas, también se activan como mecanismos de exclusión al momento en que el personal de recursos humanos de las empresas, deben seleccionar al personal que será contratado. Selección normalmente, personas con menores niveles de discapacidad.

Dos factores que pueden actuar contrarrestando el efecto del mecanismo de exclusión, son, por un lado, la Ley de Equiparación de Oportunidades, y por el otro, el empoderamiento de las personas con discapacidad. El primer factor se evidenció en los discursos, quienes argumentaron cumplir con las exigencias de la mencionada normativa.

Las personas que han logrado acceder a una plaza de trabajo

Las personas con discapacidad que logran acceder a una plaza de trabajo continúan enfrentándose a barreras que son fruto de la acción del mecanismo de exclusión, las cuales se evidencian en los niveles de accesibilidad en las empresas, el diseño de las herramientas, así como la noción sobre la discapacidad de sus compañeros y compañeras de trabajo.

Respecto a la accesibilidad de las instalaciones, sus matices son variados, las experiencias cuentan desde casos en los cuales las empresas han negado oportunidades laborales a personas con discapacidad que han optado a los cargos ofrecidos, argumentando las mismas, que las oficinas no eran accesibles; otros, que fueron aceptados pero durante el desempeño de sus labores, la inaccesibilidad del entorno les dificultó su desempeño; hasta aquellos casos en los cuales se comenzaron a realizar modificaciones para que ellas se pudiesen desempeñar.

Respecto al clima laboral, la manifestación del mecanismo de exclusión es más sutil, al punto de dar la impresión de que no existe. El mecanismo se activa al momento de asignar los cargos disponibles a las personas con discapacidad, donde las empresas arguyen que las personas con discapacidad por lo general únicamente pueden optar a cargos de menor jerarquía debido a que no cumplen con los requisitos que el cargo exige (nivel de estudios y/o experiencia). En ese momento, las condiciones que contienen la potencialidad de la exclusión coinciden y la generan: por un lado, la construcción social de normalidad y las exigencias de productividad de la empresa se evidencian en las exigencias de los perfiles para los puestos de trabajo disponibles (altos niveles de estudio y en algunas ocasiones, experiencia laboral previa), y por el otro, se enfrentan a esos perfiles unas personas con discapacidad históricamente desempoderadas, es decir, que a lo largo de su vida se han visto excluidas de la educación formal o de haberse desempeñado en otros puestos laborales (es decir, llegan sin niveles educativos y sin experiencias laborales). Al momento que ambas condicionantes coinciden, se desencadena la situación de exclusión de las personas con discapacidad.

Otra de las condicionantes que potencian o facilitan la aparición de la condición de exclusión es el trato de sus compañeros y compañeras de trabajo; el trato que la facilita o potencia es aquel que tienen a su base los postulados defendidos por el enfoque médico sobre la discapacidad (verles como incapaces, improductivas e incluso no normales). Sin embargo, en las experiencias de las personas con discapacidad entrevistadas, no se

manifestó este condicionante, pues manifestaron que han tenido un excelente clima laboral en las oficinas en las cuales han laborado.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En los capítulos anteriores se ha presentado la manifestación del fenómeno de la exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, comenzando en el primer capítulo con el planteamiento del problema de dicho fenómeno, siguiendo con la exposición de los elementos teóricos que dan soporte a las reflexiones elaboradas, la serie de procesos y procedimientos seguidos para poder abordar de una manera más eficaz el problema propuesto, así como los hallazgos y resultados importantes identificados a raíz del trabajo de campo realizado.

Este capítulo es el momento oportuno para presentar las conclusiones finales del trabajo académico realizado, que adquiere el carácter de nuestra propuesta cognitiva sobre el problema abordado. En él mostramos algunos de los mecanismos que excluyen a las personas con discapacidad del mercado de trabajo, se indican cuáles son las condicionantes que se encuentran detrás de la generación de los mismos y cómo su mutua interrelación concluye en la manifestación de la situación de exclusión.

Es necesario no perder de vista que la dinámica de los mecanismos de exclusión que se muestran en el ámbito laboral (con sus matices particulares) reflejan la dinámica de los mecanismos de exclusión que operan en la sociedad en general, pues el mercado de trabajo es en última instancia, una parte de la misma.

La presente investigación se circunscribió al estudio del fenómeno en el ámbito laboral, ya que el mercado de trabajo es uno de los principales mercados básicos que garantizan la participación de las personas en la sociedad. La situación de exclusión se abordó entonces mediante la búsqueda de los mecanismos que la desencadenan, identificando sus manifestaciones, así como su lógica de funcionamiento

En específico, los diferentes mecanismos de exclusión a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad en el mencionado ámbito se abordaron enfocando la atención

en la presencia e interacción de tres elementos: la presencia de una particular construcción social de normalidad, así como una determinada construcción social de discapacidad, junto con las exigencias de altos niveles de productividad y eficiencia que actualmente imperan en la sociedad. Ambas construcciones sociales, así como los niveles de exigencia de productividad y eficiencia se manifiestan en diferentes condicionantes (las cuales son las situaciones visibles), de cuya mutua interacción se desencadena la situación de exclusión de las personas con discapacidad.

Las condiciones para que el mecanismo de active - incluso antes de que la persona entre en contacto con el mercado de trabajo - están presentes en una sociedad excluyente, configurada de tal manera que la persona con discapacidad queda fuera de las dinámicas sociales. Durante toda su historia, el mencionado mecanismo detona en diferentes ámbitos y momentos de la vida de la persona con discapacidad, y su efectividad se encuentra altamente vinculada con el nivel de empoderamiento de la persona (poseer los recursos necesarios para enfrentarse a las barreras que existen en la sociedad).

Traducida la caracterización del mecanismo en estos términos, durante la investigación se identificaron tres escenarios en los cuales se manifiesta el mecanismo: Un primer escenario, que aparece cuando la persona con discapacidad busca insertarse a una empresa (en el caso que decida hacerlo), situación en la cual se enfrenta a los perfiles solicitados por las empresas, procesos de selección y entrevistas; un segundo escenario que se desarrolla en la empresa misma, el cual acontece para aquellas personas que logran insertarse laboralmente y quienes se enfrentan a un clima laboral favorable o desfavorable según la experiencia de cada quien; y tercero, la vivencia de la discapacidad, como experiencia individual que hace que la persona se construya una visión de sí misma, en la que puede reproducir las construcciones hecha por la sociedad o sobreponerse a ellas.

Para estos escenarios se trazó un objetivo general de investigación y se planteó una interrogante de investigación. El objetivo de investigación buscaba explicar los

mecanismos que se configuran en la sociedad que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Derivándose del mismo la interrogante ¿Cuáles son los mecanismos que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Para lograr el anterior objetivo, y poder responder dicha interrogante, se plantearon tres preguntas específicas de investigación: la primera ¿cómo se configura la construcción social de normalidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?; una segunda, en la cual se abarcó a las personas que logran acceder a un trabajo, se redactó en términos de ¿cuáles son los elementos y circunstancias en las empresas que impiden la inclusión social plena de las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo formal?; finalmente, una tercera, la cual se circunscribió a las subjetividades de las personas con discapacidad (habitus), la cual se enunció buscando determinar ¿cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?;

Las primeras dos buscaban identificar cuáles son los mecanismos que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa; mientras que la tercera, buscaba identificar cuáles son las subjetividades que operan en las personas con discapacidad, las cuales pueden llegar a configurarse como elementos que incidan para que la situación de exclusión se manifieste.

Consideramos que tanto las preguntas planteadas, así como los objetivos han logrado ser resueltos con los resultados obtenidos y con la presente propuesta cognitiva que abordamos en este capítulo. Se ha logrado identificar las dinámicas de los procesos entre las condicionantes señaladas, el surgimiento de los mecanismos, así como sus diferentes manifestaciones, de acuerdo a su lógica de funcionamiento en diferentes momentos y condiciones (combinaciones). Algunos apuntes encaminados en dicha dirección ya fueron esbozados en el capítulo de resultados y hallazgos, sin embargo, en el presente capítulo se terminará de demostrar cómo aparecen.

Para que el mecanismo se manifieste y opere es necesario que los elementos que le constituyen presenten unas características particulares, de manera tal que al entrar en contacto desencadenen el mecanismo de exclusión. La construcción social de normalidad es de tal naturaleza que genera visiones estandarizadas del cuerpo y de la vida, planteando exigencias estandarizadas para vivir y funcionar, excluyendo de esa visión, a aquellos cuerpos y personas que no encajan en los mencionados estándares, calificándoles de “anormales”. De manera paralela y fundamentada en la visión anterior, se produce una construcción social de la discapacidad que es actualmente hegemónica, que descansa en los planteamientos enarbolados por la ciencia médica y que enfoca a las personas con discapacidad como cuerpos imperfectos, enfermos, desviados de un estándar funcional de perfección, a cuyos parámetros los cuerpos de las personas con dichas características deben aspirar y ser corregidos; siendo en última instancia estas concebidas como incapaces e imperfectas.

Dichas construcciones sociales de normalidad y discapacidad encajan y responden a la existencia de niveles de exigencia de productividad por parte de las empresas en la sociedad actual, sirviendo este último como eje principal alrededor del cual giran y se ordenan la totalidad de elementos en la sociedad: la manera de organización de las ciudades, de la planificación de la movilidad y sus condiciones espaciales geográficas y físicas, de la organización de los tiempos y ritmos de movilización y trabajo, de los espacios de trabajo, el diseño de las herramientas, la dinámica del transporte, etc.

Sin embargo, ni las construcciones sociales señaladas, ni las subjetividades de las personas con discapacidad son visibles a simple vista; todos estos elementos se evidencian en manifiestan en las barreras, que son a las cuales directamente se enfrentan las personas con discapacidad en la cotidianeidad, y son las que observamos y conocemos.

Para el caso de las manifestaciones de la construcción social de normalidad y de discapacidad en las subjetividades y acciones de las personas con discapacidad, el mecanismo se manifiesta en el momento en el cual la persona construye su identidad, en

el cual ella se concibe como una persona sin capacidades y actúa como tal, es decir, se considera sin la capacidad de realizar las cosas de manera independiente, y se considera sujeta de lástima.

La forma en cómo se manifiesta el fenómeno de exclusión en cada persona varía cuando se presentan ciertos matices para la aparición del mecanismo de exclusión: clase social, familia y género. Suele manifestarse diferente si la persona es mujer, de clase social baja y sin apoyo de la familia a un hombre con discapacidad con apoyo de su familia y de clase social alta. Al entrar en juego estos elementos se pueden tener un sinnúmero de combinaciones donde el mecanismo de exclusión se manifestará de diferente forma.

Las personas que adquiere una discapacidad en el transcurso de su vida pasan por un proceso de duelo por la pérdida de funcionalidad de unos de sus miembros y ven su nueva condición como una tragedia personal, por las múltiples barreras a las que les tocará enfrentarse. En el caso que la persona nazca con la discapacidad, no pasa por dicho proceso, pasa de una vez a enfrentarse y a interactuar con las múltiples barreras que la sociedad le impone al construirse para una “normalidad” que en la realidad no existe. En la realidad, existe una diversidad que al no entrar en el rango de lo “normal” queda de por sí excluida.

Se constata cómo las construcciones sociales legitimadas en la sociedad por la visión médica, en torno a la discapacidad, se presentan en su vida por parte de las instituciones médica y escolar. La opresión hacia quienes viven con discapacidad -los obstáculos impuestos a su desenvolvimiento moldea la personalidad y las acciones de las personas con discapacidad, al punto de convertirlas en personas con temores y avergonzadas de sí mismas, desempoderadas de los recursos necesarios para superar las barreras. En este sentido, muchas desisten de intentar ingresar al mercado laboral dado que su cuerpo no coincide con los cánones estéticos imperantes o las exigencias de niveles de productividad, que, por ejemplo, sellan el matrimonio entre belleza y éxito económico (Ferreira, 2009). De esta forma, se evidencia como resulta efectivo al excluir a las personas con discapacidades del sistema productivo.

Se puede decir que la sumisión a la construcción social de discapacidad o la negación a la misma (empoderamiento), son procesos que se pueden encontrar en la persona en el transcurso de su vida, incluso de manera simultánea. A partir de los datos obtenidos no podemos afirmar tajantemente que una persona niega la construcción social de discapacidad imperante a través del empoderamiento de sus derechos, ni lo contrario. En la persona se activa un proceso en el que va luchando día a día con estas construcciones.

Lo anterior brinda los elementos para comprender el hecho por el cual, de manera general, las personas con discapacidad al avocarse a la búsqueda de empleo lo hacen en términos de desempoderamiento, es decir, sin los recursos necesarios para enfrentarse a la búsqueda de empleo en similares términos que sus pares sin discapacidad. Recursos que no le son posibles acumular debido a la existencia de mecanismos de exclusión presentes a lo largo de su vida, que deviene en un “desempoderamiento acumulado”, concretizándose como una condicionante que permite la detonación del mecanismo al momento de entrar en contacto con el mercado de trabajo.

Al abordar la experiencia de solicitar un empleo, las construcciones sociales de normalidad y de discapacidad se manifiestan en la redacción de los perfiles de las empresas, en los procesos de selección aplicados a los empleados que se contratarán, en las percepciones sobre la discapacidad tanto del personal de recursos humanos como de sus compañeros y compañeras de trabajo, así como en las condiciones de infraestructura a la cual debe de enfrentarse.

La redacción del perfil y los procesos de selección son los primeros filtros a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad, los cuales condensan las exigencias de productividad de la empresa junto con las visiones de normalidad y de discapacidad que no permiten el ingreso de las personas con discapacidad.

Respecto al perfil, este se redacta pensando en situaciones estándares de funcionalidad corporal y generalmente exigen niveles de escolaridad y experiencia profesional previa que en la mayoría de los casos se encuentran fuera del alcance de la persona con discapacidad, debido al desempoderamiento acumulado al cual ellos y ellas deben de

hacer frente. En relación a las pruebas de selección de personal, la estandarización de las mismas evidencia la presencia de la construcción social de normalidad, potenciada por las exigencias de productividad de la empresa, las cuales se construyen para abordar un determinado nivel de funcionalidad corporal, dejando por fuera al resto de funcionalidades corporales.

Filtros que se flexibilizan en la medida que la deficiencia de la persona es menor, es decir, en la medida que sus parámetros de funcionalidad corporal se asemejan al estándar establecido como normal. Es por ello que las personas con discapacidad física disponen de mayores oportunidades de encontrar trabajo con relación a otros tipos de discapacidad (discapacidad sensorial, intelectual o mental) en este contexto económico.

Lo anterior desnuda la falacia del discurso de inclusión enarbolado por la empresa, cuando argumentan que es la persona la que no se puede adaptar a sus exigencias de productividad, debido a que ella (la persona) se avoca sin los conocimientos ni experiencia profesional previa. Existe la posibilidad de profundizar las desventajas con las cuales las personas con discapacidad suelen presentarse a buscar un empleo al ser tratada en los mismos términos que las personas sin discapacidad, debido a que en su historia, las personas con discapacidad han afrontado y continúan afrontando serias limitantes al momento de acceder al sistema educativo formal o adquirir experiencia laboral, encontrándose frente a un escenario en el cual se trata en igualdad de condiciones a personas con desigualdad de recursos.

Otro punto que puede presentarse en el discurso inclusivo enarbolado por la empresa, es la canalización de las discapacidades a su favor: se aprovechan de sus deficiencias en función de incrementar sus niveles productivos, ya sea porque la persona con discapacidad no se levanta muy a menudo al baño (caso de persona en silla de ruedas) o no habla con sus compañeros (caso de las personas sordas).

Los niveles de accesibilidad de la empresa, así como el diseño de herramientas y clima laboral son otros aspectos que materializan las construcciones sociales y que se constituyen en barreras para las personas con discapacidad. Las construcciones

arquitectónicas y de las herramientas en general se encuentran diseñados para una funcionalidad estándar, que, para el caso de las personas con discapacidad, es necesario readecuarlas o modificarlas, resultando los niveles de exclusión menos pronunciados en la medida que la deficiencia de la persona es menor.

El clima laboral se constituye en barrera cuando las construcciones sociales se reflejan en prejuicios respecto a ellos y ellas por su discapacidad, materializándose en acciones de exclusión tanto por parte de los encargados de recursos humanos como por parte de sus compañeros de trabajo.

Con los encargados de recursos humanos, se evidenció una actitud relativamente paternalista (“son personas que merecen ser ayudadas”) y un desconocimiento en el trato hacia las diferentes tipos de discapacidad (plantear a una persona con esquizofrenia como peligrosa o asociar mala ortografía a una persona con discapacidad física). Con sus compañeros de trabajo, se evidenciaron tratos tanto de solidaridad (ayudarles a subir y/o bajar gradas) como de discriminación (aprovecharse de su discapacidad para sacar ventajas personales).

Una vez dimensionado el fenómeno en términos de los mecanismos que le generan, pasamos a brindar las recomendaciones para el abordaje del mismo.

5.2. Recomendaciones

El presente estudio ha permitido identificar las dinámicas de los procesos que permiten el surgimiento de los mecanismos de exclusión del ámbito laboral de las personas con discapacidad. Las diferentes manifestaciones que se han presentado a lo largo de toda la investigación plantean una lógica de funcionamiento en diferentes momentos y condiciones.

Es precisamente este aspecto en el cual radica uno de los principales aportes y la novedad de la investigación: el abordaje de la situación de exclusión de las personas con

discapacidad desde la búsqueda e identificación de los mecanismos que la generan. Lo anterior permite dimensionar el alcance del fenómeno y vislumbrar con mayor claridad cuáles deben de ser las estrategias idóneas que se deben implementar para poder superar o abordar de una manera efectiva la situación de exclusión de las personas con discapacidad.

A lo largo de la investigación, queda demostrado que la situación de exclusión de las personas con discapacidad no ocurre necesariamente en el momento en el cual la persona con discapacidad se dispone a buscar un empleo y no le es posible acceder a él, o cuando se enfrenta a otra diversidad de barreras en los casos en los cuales ha logrado conseguir un empleo. Se ha demostrado que el mecanismo de exclusión se activa incluso antes que la persona con discapacidad se disponga a buscar un empleo, incluso ante la decisión misma de no hacerlo, en esa decisión de fondo se encuentra el mecanismo de exclusión operando.

Lo anterior brinda los elementos para poder dimensionar que abordar el fenómeno de la exclusión desde una óptica integral demanda la consideración de varias dimensiones, que van desde la configuración de la vivencia de la persona con discapacidad (habitus), el rol del Estado a través del desarrollo de políticas públicas orientadas al sector, así como la legislación vinculante al tema, hasta aspectos que se presentan directamente en los espacios laborales de las empresas. En todas estas dimensiones es necesario abordar los elementos que constituyen el mecanismo de exclusión (y sus manifestaciones): las construcciones sociales de normalidad y de discapacidad, ambas presentes en el actual contexto económico que demanda altos niveles de productividad y eficiencia.

A continuación, se expondrán una serie de reflexiones que consideramos deben de estar presentes al momento de abordar la situación de exclusión que viven las personas con discapacidad del ámbito laboral.

5.2.1. Antes de ingresar al mercado de trabajo

Para abordar la situación de exclusión en esta etapa es necesario trabajar y cambiar las configuraciones y manifestaciones de las construcciones sociales de normalidad y discapacidad que domina en los entornos cercanos de las personas. Esto implica un cambio de perspectiva en el abordaje de la discapacidad a nivel de sociedad. Enfocarse en modificar esas construcciones negativas que se transforman en barreras – obstáculos materiales y estereotipos culturales que fomentan dinámicas de exclusión y marginación. En gran medida, es la sociedad la que discapacita a las personas con discapacidad al imponer barreras que impiden su plena inclusión en ella.

Actualmente existe la creencia de que la discapacidad es un atributo padecido y poseído por una persona individual. Como sociedad se tiene que asumir que, por el contrario, es una experiencia de vida en la que, quienes la viven, experimentan un amplio conjunto de restricciones que les vienen impuestas por su entorno material, cultural y social. Ese entorno afecta sus interacciones cotidianas, su identidad social y su posición en la estructura general de la sociedad: lo que anteriormente se ha descrito bajo el concepto de “Habitús de la discapacidad”.

Comprender lo anterior haría más expedito el camino para abordar a situación de marginación y exclusión que le representa el acceso al sistema educativo formal y de formación laboral.

Al hablar de los entornos cercanos hacemos referencia a los primeros espacios con los cuales las personas con discapacidad tienen contacto: su familia, vecinos y amigos. Si bien es cierto, al final de cuentas la desconstrucción de los conceptos de normalidad y discapacidad corresponden a la totalidad de la sociedad, para efectos de no redactar la recomendación en términos difusos, hablaremos de estos primeros espacios.

En sus primeros años las personas con discapacidad, así como todas las personas, construyen su identidad, construyen su “yo”; para efectos de garantizar que la noción de discapacidad que vayan a construir no se encamine en términos peyorativos, es necesario

que desde pequeños en las familias se les vea como lo que son, como personas con derechos y capacidades funcionales diferenciadas, con particularidades en su funcionalidad corporal. Es necesario que su familia deconstruya sus conceptos sobre normalidad y discapacidad a efectos de crear y facilitar la noción de una persona con capacidades.

Otro elemento que puede ayudar es ahondar en el mutuo reconocimiento entre sujetos, como un aspecto importante para generar relaciones sociales no opresivas. Si bien, la transformación de las reglas del juego del campo de la discapacidad requieren de un cambio tan drástico que es en sí mismo revolucionario, pueden aportarse elementos para construir en ese sentido. Fortalecer los espacios donde se establecen relaciones de mutuo reconocimiento entre los sujetos es una forma de empoderar (Corker, 2008, citado por Venturiello, María Pía, p. 183) a las personas con discapacidades. Un ejemplo de ello son los espacios que se gestan en los movimientos de personas con discapacidades en lucha por sus derechos.

Otro de los elementos indispensables que son necesarios considerar es su acceso al sistema educativo, tema abordado por la “educación inclusiva”. El determinar acciones concretas a realizar para efectos de garantizar una inclusión efectiva por parte de las personas con discapacidad en el sistema de educación formal trasciende los alcances del presente estudio, motivo por el cual se señalará que es necesario garantizar un acceso efectivo de las personas con discapacidad al mercado de conocimientos, para que de esta manera no acudan a las empresas en situación de desventaja respecto a las personas que han podido culminar una carrera académica. Aquí será necesario abordar aspectos relacionados con la currícula académica, metodologías y movilidad, tanto al interior de los centros escolares como para llegar hasta ellos.

5.2.2. Rol del Estado

El Estado juega un papel importante como ente encargado de velar por garantizar condiciones de vida digna mínimos para la sociedad en general, así como garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales de toda persona. El anterior rol lo cumple mediante su intervención en la sociedad a través de la elaboración y ejecución de políticas públicas. Sin embargo, la creación y desarrollo de políticas pública específicas para el sector no fue abarcada en el presente estudio, con lo cual no se da a entender que las mismas no son importantes. Lo que se abordó a grandes rasgos en el estudio fue de la legislación vinculada al tema de las personas con discapacidad.

Respecto a la legislación vigente, es necesario garantizar que el enfoque médico no se refleje en las mismas. Es necesario pasar de una legislación que, en muchos de los casos, discrimina a la persona con discapacidad, basada en dicho enfoque, a una legislación que promueva el goce pleno de todos los derechos de las personas con discapacidad como personas con capacidad funcional diferenciada.

5.2.3. En el mercado de trabajo

En esta dimensión, también es necesario trabajar la concepción de normalidad y de discapacidad tanto en las personas encargadas de recursos humanos en las empresas, así como de los y las compañeras de trabajo de las personas con discapacidad. Son varios tópicos en los cuales resulta necesario abordar las manifestaciones de las construcciones sociales de normalidad y de discapacidad.

Las barreras arquitectónicas son unas de las más evidentes al momento de abordar el tema de la discapacidad. Lograr un entorno accesible para las diferentes discapacidades continúa siendo una lucha, emprendida por ellos y ellas desde hace ya varios años. La cual continúa siendo necesario impulsar. Actualmente las personas con discapacidad exigen accesibilidad a través del término que han acuñado como “diseño universal” que

se entiende como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible.

Además de ello, es necesario considerar el tema de la redacción de los perfiles de las empresas, así como los procesos de selección aplicados.

Uno de los aspectos que resulta más difícil abordar son las exigencias de productividad que el conjunto del mercado impone a las empresas para que las mismas logren sobrevivir y no ser absorbidas por otras o arrojadas a la bancarrota. Dichas exigencias se reflejan en los perfiles de selección de personal, el cual encarna el obrero que la empresa necesita para continuar con su ritmo de operación y que generalmente encaja con la concepción físico biológica de un cuerpo catalogado bajo la categoría de “normal” (es decir, sin discapacidad).

En este ámbito, las personas con menores niveles de discapacidad se encuentran en situación de ventaja frente a las personas con mayores niveles de discapacidad. Sin embargo, se presentan casos en los cuales personas con tales condiciones que cumplen con las exigencias que el perfil de la empresa demanda no son considerados; ante estas situaciones es necesario buscar los mecanismos que garanticen que la empresa demuestre que en realidad el trabajador no tiene la capacidad de cumplir con la función que ella desea. Dicha actividad podría ser asumida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de un verdadero sistema de intermediación laboral y monitoreo para que los derechos laborales de las personas con discapacidad sean respetados.

Los procesos de selección de personal se convierten también en filtro al no considerar la variedad de discapacidades existentes, sino que son elaborados bajo una lógica de estandarización. Para ello, es necesario que las empresas adopten o busque pruebas acordes a los tipos de discapacidad existentes, en función de no convertirse en filtros que bloqueen el ingreso de personas con discapacidad y que realmente pueden desempeñar las funciones del cargo.

Otro escenario lo constituyen las barreras actitudinales, tanto de los compañeros de trabajo como de los encargados de las oficinas de recursos humanos, aquí es necesario realizar deconstrucción de las nociones de normalidad y discapacidad, sensibilizar en relación a las barreras que el entorno representa para las personas con discapacidad por su diferente movilidad. Crear conciencia que son personas con capacidades, que funcionan de diferente manera y fomentar el respeto de sus derechos y su dignidad.

Todo lo anterior dibuja un escenario complejo para abordar el fenómeno de situación de exclusión de las personas con discapacidad, pero que es necesario abordar todas y cada una de dichas dimensiones si se desea acercarse a dicha situación desde un enfoque integral.

Bibliografía

Ander – Egg, Ezequiel (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. (1ª edición) Córdoba: Brujas, 2011. Argentina.

Bourdieu y Passeron. 1996. *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: Distribuciones Fontamara.

Bourdieu, Pierre (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Droz. Geneve, Paris.

CEPAL (2012). *Panorama Social de América Latina*. División de Desarrollo Social y la División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe.

Consejo Nacional de Atención Integral de la Persona con Discapacidad – CONAIPD (2016), *Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad*. San Salvador, El Salvador. Recuperado en octubre 2016 de:
<http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/encuesta-pcd-2015.html>

Danermark y otros (2016). *Explicando la sociedad, el realismo crítico en las ciencias sociales*, UCA Editores, San Salvador, El Salvador.

Dirección General de Estadística y Censos, DIGESTYC (2007), *VI Censo de Población y V de Vivienda*, San Salvador, El Salvador.

Ferrante, Carolina (2009) *Cuerpo, discapacidad y violencia simbólica: un acercamiento a la experiencia de la discapacidad motriz como relación de dominación encarnada*. Boletín Onteaiken No 8 - Octubre.

Ferreira, Miguel (2010). De la minusvalía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico – metodológico, *Revista Política y Sociedad*, 2010, vol. 47 N. 1:45 – 65. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Ferreira, M. y Rodríguez, D. (2010). Desde la Dis – capacidad hacia la Diversidad Funcional, un ejercicio de Dis - normalización, *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 2010, vol. 68 N. 2 (mayo - agosto) 289 - 309. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Foucault, M., (s.f.). *El Sujeto y el Poder*. Edición electrónica de Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, descargado en abril de 2015 desde: <http://www.philosophiz.cl>

Hedström P. e Ylikoski (2010). Causal Mechanisms in the social Science, *Annual Review of sociology*, 2010. 36: 49 – 67. Artículo descargado en junio de 2017 de:
<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.012809.102632>

IMEPE ALARCÓN (s.f.) *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*. Documento digital, descargado en abril de 2015, desde: <http://www.deusto.es/>

Martín, Enrique (s.f.). *Diccionario crítico de Ciencias Sociales*. Consultado en enero de 2017 en <https://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/H/habitus.htm>

Marx, Carl (1979), *El Capital, crítica a la economía política, Tomo I*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, decimonovena impresión [primera edición en alemán en 1867].

Ministerio de Educación, MINED (2014), *Educación de El Salvador en Cifras 2009 – 2013*, San Salvador, El Salvador. Recuperado en octubre de 2016 de: https://www.mined.gob.sv/estadisticas/Publicacion_Educacion_2009-2013.pdf

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS (2014), *Personas con Discapacidad y Mercado Laboral Salvadoreño*, Observatorio del Mercado Laboral (OML), autor, San Salvador, El Salvador, inédito.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado en agosto de 2016 de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

Olabuenaga, José Ignacio R. (2003). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto, Bilbao, España.

Oliver, Mike (s.f.). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?, en Morata editores, *Discapacidad y Sociedad*, (Pp. 34 - 58), Barton, Len (Coordinador): España.

Palacios, A. (2008). *El Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Grupo editorial CINCA, Madrid, España.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (2015) *Exclusión Social y Violencias en Territorios Urbanos Centroamericanos*. FLACSO publicaciones, San José, Costa Rica.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (2012) *Exclusión Social*. En *Sociedades fracturadas: la exclusión social en Centroamérica*. FLACSO publicaciones, San José, Costa Rica.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (2013). *Informe alternativo El Salvador 2008 – 2013*. San Salvador, El Salvador.

Rodríguez Díaz, Susana y Ferreira, Miguel A. (2010) Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional, un ejercicio de dis normalización. *Revista Internacional de Sociología*, vol. 68, n. 2, mayo – agosto, 289 – 309.

Stang A., María F., (2011), “Las personas con discapacidad: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real”, *Series de la CEPAL: Población y Desarrollo*, LC/L.3315-P, CEPAL, Fondo de Población de las Naciones Unidas, recuperado en octubre 2016 de: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/7135>

Venturiello, María Pía. (2010), *El «habitus de la discapacidad» a la luz de un relato de vida*. Intersticios, Revista Sociológica de Pensamiento Crítico.

Legislación consultada

* Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Decreto N. 420, Diario Oficial N. 377, de fecha 05/11/2007.

* Constitución de la República de El Salvador, publicado en el Diario Oficial N. 234, el 16/12/1983.

* Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Legislativo N. 888, Diario Oficial N. 95, de fecha 24/05/2000.

* Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Legislativo N. 99, Diario Oficial N. 226, de fecha 01/12/2000.

* Código Electoral, Decreto Legislativo N. 413, Diario Oficial N. 138, de fecha 26/07/2013.

* Código Municipal, Decreto Legislativo N. 274, Diario Oficial N. 23, de fecha 05/02/1986.

* Código de Familia, Decreto Legislativo N. 677, Diario Oficial N. 231, de fecha 13/12/1993.

Anexos

Anexo I. Hoja de observación



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES “LICENCIADO GERARDO IRAHETA ROSALES”
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

“Mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral”

Objetivo: Medir el nivel de accesibilidad que posee la estructura física y herramientas de trabajo de las empresas seleccionadas para personas con discapacidad física.

Indicaciones: Colocar una “X” en la casilla según corresponda, de acuerdo a la afirmación establecida.

Estacionamiento		Si	No
Cuenta con estacionamiento reservado para vehículos que transportan personas con discapacidad (PCD)			
El estacionamiento está cerca o forma parte de un itinerario accesible al espacio o edificio			
En el estacionamiento el pavimento es firme, antideslizante y sin resbales			
Lugar para estacionar vehículos de PCD señalizado verticalmente			
Lugar para estacionar vehículos de PCD demarcado en el piso			
Rampa y acceso			
Rampa de acceso	Existe rampa y llegar al puesto de trabajo es accesible para personas con discapacidad física		
	No existe rampa, pero llegar al puesto de trabajo es accesible para personas con discapacidad física.		
Ascensores	Existe, pero no es necesario para llegar al puesto de trabajo		
	Existe, es necesario para llegar al puesto de trabajo y tiene espacio suficiente para permitir el acceso y movimiento de personas en silla de ruedas.		
Presencia de símbolos			

Símbolo que marca que el espacio es accesible, franqueable y utilizable por PCD al interior de la empresa		
Puertas y pasillos		
Puerta con ancho mínimo de 1.0 mts		
Pasillos con 1.5 m de ancho		
Pasillos libres de obstáculos en su ancho mínimo		
Pavimento de pasillos firme, antideslizante y sin accidentes		
Baños		
Baños conectados a un itinerario accesible		
Unidad sanitaria accesible para PCD		
Espacio de transferencia lateral a sanitario		
Lavamanos con espacio libre debajo a 80 cm de altura		
Herramientas y espacios de trabajo		
Se han realizado modificaciones en las herramientas de trabajo cuando ha sido necesario		
Se han realizado modificaciones en los espacios de trabajo cuando ha sido necesario		
Cuentan con un equipo de rescate adecuado para personas con discapacidad en caso de emergencia		
Cuentan con alguna ayuda técnica en particular para evacuar a personas con discapacidad en caso de emergencia		

Observaciones:

Anexo II. Guía de entrevista para personas con discapacidad



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

“Mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral”



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

Objetivo: Identificar cuáles son las subjetividades y las acciones que se configuran en la persona con discapacidad a partir de la construcción social de normalidad a la que se enfrentan.

Guión de entrevista

Dimensión 1: Vivencia de la discapacidad

1. ¿Cuántos años tiene?
2. ¿Cómo adquirió su discapacidad?
3. ¿Cuántas persona conforman su grupo familiar?
4. ¿Ha tenido el apoyo de su familia para desarrollar todas sus capacidades?
5. ¿Cómo ha sido tratada en su comunidad?
6. ¿Cómo se siente con respecto a la sociedad, incluida o excluida?
7. ¿Qué es lo que más le ha costado para incluirse en la sociedad?
8. ¿Cuáles son sus aspiraciones como mujer?

Dimensión 2: Educación y formación:

1. Háblenos de su experiencia educativa, ¿Qué nivel de escolaridad tiene?
2. ¿Contó con el apoyo de su familia para asistir al centro educativo?
3. ¿Cuál fue la actitud del director/docente/compañeros de estudio respecto a usted?
4. ¿Fue un obstáculo para su formación la accesibilidad para llegar al centro educativo así como dentro del mismo?
5. ¿Qué factores o elementos identifica que hubieran facilitado su inclusión al centro educativo?
6. ¿Considera usted que tener un grado académico le facilita la inclusión al ámbito laboral?
7. En la parte de formación técnica o la laboral, ¿Ha participado usted algún proceso de formación laboral?
8. ¿De qué tipo?

9. ¿Se le permite elegir en qué se quiere formar o ya se encuentran predeterminado a qué curso se asiste por ser una persona con discapacidad?
10. ¿Fue la accesibilidad para llegar al centro de formación y dentro de formación un obstáculo para usted?
11. ¿Considera los cursos de formación laboral que se encuentran disponibles son suficientes para su inclusión laboral?

Dimensión 3: Experiencia laboral

1. Hablemos de su experiencia en la búsqueda de un empleo, ¿Trabaja actualmente?
2. ¿Por qué no? / ¿cómo se enfrentó a la búsqueda?
3. ¿Qué le opinión tiene de los perfiles que ofertan las empresas?
4. ¿Cuál ha sido su experiencia en los procesos de selección, si ha pasado por alguno?
5. Para los que tienen trabajo ¿Es valorado su trabajo por sus compañeros?
6. ¿El ritmo de trabajo asignado corresponde a sus capacidades?
7. ¿Se siente incluido en las dinámicas sociales dentro de la empresa?
8. ¿Considera que su trabajo aporta al desarrollo de la empresa?
9. ¿El salario es igual al de los demás compañeros y compañeras que realizan las mismas funciones?

Dimensión 4: Conocimiento de derechos

1. ¿Se considera una persona enferma y sin capacidades?
2. ¿Cree que por su condición es mejor quedarse en casa y recibir la ayuda que los demás puedan darle?
3. ¿Considera su discapacidad como un obstáculo para su inclusión en la sociedad?
4. ¿Se siente con la capacidad de estudiar, trabajar y valerse por sí misma?
5. ¿Qué le impide su participación plena y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida?
6. ¿Se considera una persona capaz de estudiar, trabajar y valerse por sí misma?
7. ¿Qué acciones realiza para defender sus derechos?
8. ¿Qué tendría que cambiar en la sociedad para que la persona con discapacidad pueda ser incluida en la sociedad?



Anexo III. Guía de entrevista para personas de recursos humanos

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

“Mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral”

Objetivo: Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad.

Guion de entrevista

Identificación de perfiles

1. ¿Cómo elaboran los perfiles de los puestos de trabajo? ¿cuál es el procedimiento?
2. ¿Cuenta cada uno de los puestos con un perfil en el cual se detalla las funciones que se espera cumplan los empleados a contratar?
3. De los puestos que tienen perfil ¿Se especifica para cada uno las habilidades y capacidades imprescindibles y las deseables? ¿se tienen ambas por separado?
4. En dado caso aplique una persona con discapacidad ¿se cuentan con directrices de parte de la empresa para tratar estos casos?
5. ¿Se tienen identificados los puestos que pueden ser desarrollados por las personas con discapacidad? ¿cuál fue el criterio para determinar que estos eran para personas con discapacidad?

Procesos de selección

1. ¿cuál es el proceso de selección que sigue la empresa? Una vez se han seleccionado las personas que cumplen con los requisitos que el perfil establece.
2. ¿Existe un conjunto de pruebas que se aplican a todas las personas independientemente del puesto al que apliquen? ¿se tienen identificadas cuáles pruebas son indispensables de las que no para los puestos?
3. En dado caso se presente una persona con discapacidad que no pueda realizar una prueba determinada ¿se cuenta con algún conjunto de pruebas alternativas?; en dado caso no se cuente con un conjunto de pruebas alternativas ¿cómo se vislumbra enfrentar dicha situación?
4. ¿Cuál es la política de la empresa para contratar personas con discapacidad?

Experiencias con personas con discapacidad

1. ¿Cuentan con personal con discapacidad dentro de su personal de planta? ¿han aplicado personas con discapacidad a su empresa?
2. En el caso de los que han aplicado ¿Cómo ha sido la experiencia para la contratación de este personal cuando se confrontó la aplicación de ellos y ellas con lo que los perfiles de su empresa demandaban? ¿Había divergencia entre lo que la empresa había solicitado a través del perfil y el curriculum presentado por las personas con discapacidad? ¿Se había considerado en la redacción del perfil que podía aplicar una persona con discapacidad?
3. En relación al proceso de selección de personal mencionado en la pregunta anterior ¿cómo fue su experiencia al someterse el personal con discapacidad que aplicó con los ítems o técnicas que emplea la empresa para seleccionar al personal? ¿se había considerado para la etapa del proceso de selección, específicamente en la aplicación de las técnicas para selección de personal, que una persona con discapacidad podría aplicar?
4. ¿qué piensa de las personas con discapacidad? ¿qué opina de la discapacidad? ¿son una carga o pueden llegar a realizar las tareas tan bien como lo podría hacer una persona sin discapacidad?
5. En dado caso se cuente con personal con discapacidad contratado ¿qué piensa ahora sobre la discapacidad? ¿le ha representado lo anterior una experiencia significativa?
6. ¿han tenido que realizar alguna modificación o ajuste razonable en la empresa debido a que han contratado a una persona con discapacidad? ¿cómo han abordado la anterior situación?

Anexo IV. Plan de Análisis



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

PLAN DE ANALISIS

“Mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral”

Objetivo: Establecer los criterios y parámetros que orientaran el análisis de los datos recogidos a través del trabajo de campo

Pregunta Específica 1

¿Cómo se configura la construcción social de normalidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?

Plan de análisis

El propósito analítico de las dimensiones procesos de educación y formación laboral, identificación de perfiles y procesos de selección es mostrar cómo estos intervienen en la exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral.

1. Procesos de educación y formación laboral
 - 1.1. Identificando las barreras que las personas con discapacidad enfrentan para acceder al ámbito educativo y de formación laboral.
 - 1.2. Evidenciando la relación entre el nivel académico y el acceso a un empleo.
2. Perfiles
 - 2.1. Relacionando el grado académico que exigen los perfiles solicitados por las empresas con el grado académico de las personas con discapacidad.
 - 2.2. Identificar si la elaboración de perfiles responde a criterios estandarizados.
3. Procesos de selección
 - 3.1. Identificar si las pruebas a las que se someten durante el proceso de selección responden a criterios estandarizados, independientemente del puesto al que apliquen.

- 3.2. Evidenciar la percepción que las personas responsables de reclutamiento de personal tienen de las personas con discapacidad.

Pregunta específica 2

¿Cuáles son los elementos y circunstancias en las empresas que impiden la inclusión social plena de las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo formal?

Plan de análisis

Con la identificación del nivel de accesibilidad de la empresa y el clima laboral se busca evidenciar cómo estos pueden constituirse en barreras que impiden la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas.

1. Accesibilidad de la empresa
 - 1.1. Verificar si la empresa tiene un diseño accesible o ha realizado ajustes razonables para el libre desplazamiento de personas con discapacidad física.
2. Clima laboral
 - 2.1. Conocer si la persona con discapacidad física contratada es ubicada en puestos de trabajo acorde a sus capacidades y se le brinda todas las prestaciones al igual que al resto del personal.
 - 2.2. Evidenciar si se sienten parte del equipo de trabajo, si son tomados en cuenta dentro de la oficina o existe algún tipo de rechazo de parte de alguno de sus compañeros de trabajo.

Pregunta específica 3

¿Cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?

Plan de análisis

El propósito analítico de adentrarse en las subjetividades, a través de las vivencias, de la persona con discapacidad es evidenciar cómo se reproduce en la persona las construcciones sociales de normalidad y discapacidad; identificando cómo toman forma en sus acciones, experiencias y sentimientos las actitudes de sumisión y/o rechazo de esas construcciones que se hacen en torno a la persona con discapacidad.

1. Sumisión a la construcción social de normalidad y discapacidad por parte de la persona con discapacidad:

- 1.1 Identificar a través de las vivencias de las personas con discapacidad si las percepciones negativas en torno a la discapacidad son interiorizadas de tal manera que se convierten en mecanismos de autoexclusión en las diferentes dinámicas sociales, económicas, entre otras.
2. Negación de la construcción social de normalidad y discapacidad por parte de la persona con discapacidad
 - 2.1. Evidenciar cómo las personas con discapacidad adoptan actitudes de rechazo a las construcciones sociales negativas que se hacen sobre la discapacidad, y le permite incorporarse a las dinámicas sociales, económicas, etc.
 - 2.2 Conocer a través de las vivencias de las personas cómo el proceso de inclusión de la persona con discapacidad en la sociedad sería más fácil, si se eliminan las barreras que les limitan su participación.

Anexo V. Matriz de operacionalización

Matriz de Operacionalización		
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cuáles son los mecanismos que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?	Explicar los mecanismos que se configuran en la sociedad que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.	La construcción social de normalidad y de discapacidad genera mecanismos de exclusión social y no permite una inclusión plena en el ámbito laboral en aquellos casos en los cuales las personas con discapacidad acceden a él.
Pregunta Específica 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1
¿Cómo se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?	Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad	La exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral se manifiesta en al menos tres dimensiones: la exclusión de los procesos de educación y formación laboral, la elaboración de perfiles y durante los procesos de selección.
Pregunta Específica 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específica 2
¿Cuáles son los elementos y circunstancias en las empresas que impiden la inclusión social plena de las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo formal?	Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y de la discapacidad en las empresas de tal forma que no permite la inclusión social plena de las personas con discapacidad que han tenido acceso a ellas.	Los niveles de accesibilidad y el clima laboral en las empresas no permiten la inclusión social plena de las personas con discapacidad que laboran en ella, al negarle el desarrollo de sus capacidades

Pregunta Específica 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específica 3
¿Cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?	Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en las subjetividades y acciones de la persona con discapacidad para enfrentar su exclusión del mercado de trabajo.	Las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de sus vivencias y experiencias, son de sumisión y/o rechazo a la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan.

Pregunta específica 1 (PE1): ¿Cómo se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?

Dimensiones (D)	Líneas de indagación	Fuente	Método	Instrumento	Ideas de probables preguntas
Procesos de educación y formación laboral (PE1D1)	<p>¿Cuáles son las barreras que no permiten que las personas con discapacidad física ingresen a la educación formal? ¿Permite el sistema educativo que las personas con discapacidad tengan acceso a él?</p>	<p>Se entrevistarán personas con discapacidad:</p> <p>1-Hombre y mujer que nunca ha buscado empleo.</p> <p>2 -Hombre y mujer que ha buscado empleo y no ha encontrado.</p> <p>3 - Hombre y mujer que tiene empleo.</p> <p>4 -Hombre y mujer que han estado empleado pero ya no.</p> <p>5 - Hombre y mujer que no tiene empleo formal pero que busca alternativas.</p>	Entrevista y revisión de datos estadísticos	Entrevista focalizada y revisión de datos estadísticos	<p>¿Qué nivel de escolaridad tiene?; en caso de que no ¿Contó con el apoyo de su familia para asistir al centro educativo?; ¿Cuál fue la actitud del director/docente/compañeros de estudio respecto a usted?; ¿Fue un obstáculo para su formación la accesibilidad para llegar al centro educativo así como dentro del mismo?; ¿Qué factores o elementos identifica que hubieran facilitado su inclusión al centro educativo?; ¿Considera usted que tener un grado académico le facilita la inclusión al ámbito laboral?</p>
	<p>¿Incluyen a las personas con discapacidad las instituciones que brindan procesos de formación laboral? ¿Se brindan las mismas oportunidades de formación laboral tanto a las personas con discapacidad como a las personas sin discapacidad?</p>	<p>Todas del área urbana de la zona metropolitana de San Salvador.</p> <p>Datos estadísticos sobre educación de personas con discapacidad: tasa de analfabetismo; tasa de asistencia escolar; nivel de escolaridad promedio; estudiantes con sobre edad; cantidad de centros educativos y condiciones de accesibilidad; cantidad de personas que asistieron a centros de enseñanza vocacional; cantidad de personas que participaron en cursos de INSAFORP; Instituciones con programas de formación profesional dirigidos a personas con discapacidad.</p>	Entrevista y revisión de datos estadísticos	Entrevista focalizada y revisión de datos estadísticos	<p>¿Ha recibido usted algún proceso de formación laboral? ¿De qué tipo?; ¿Se le permite elegir en qué se quiere formar o ya se encuentran predeterminado a qué curso se asiste por ser una persona con discapacidad?; ¿Fue la accesibilidad para llegar al centro de formación y dentro de formación un obstáculo para usted?; ¿Considera que son suficientes los cursos de formación laboral que se encuentran disponibles para su inclusión laboral?</p>

Pregunta específica 1 (PE1): ¿Cómo se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?

Dimensiones (D)	Líneas de indagación	Fuente	Método	Instrumento	Ideas de probables preguntas
Identificación de perfiles (PE1D2)	¿Son redactados los perfiles de manera tal que excluyen a las PcD? ¿Se aplican de manera rígida y estandarizada para todos y todas las personas que apliquen? ¿Se tienen identificados los aspectos que son imprescindibles de los deseables en los perfiles?	Encargado de elaboración de perfiles. Criterios para seleccionar empresas: Donde no existe accesibilidad para personas con discapacidad; donde existe accesibilidad; donde han sido contratados; donde no han sido contratados; Pendiente definir sector económico.	Entrevista	Entrevista focalizada	¿Qué tipo de funciones se esperaría que cumplan?; ¿Cuáles son las habilidades indispensables que toda persona debe de cumplir? ¿Cuáles son las deseables? ¿Toman en cuenta la funcionalidad diversa? ¿Se tienen identificados los puestos que pueden ser desarrollados por las personas con discapacidad?
Procesos de selección (PE1D3)	¿Cómo están construidas las pruebas de selección que no toman en cuenta las individualidades? ¿Cuentan con un conjunto de procedimientos que se aplican de manera estandarizada o cuentan con un conjunto de pruebas alternativas en caso de ser necesario ante la presencia de ciertas discapacidades?	Encargado de selección de personal. Criterios para seleccionar empresas: Donde no existe accesibilidad para personas con discapacidad; donde existe accesibilidad; donde han sido contratados; donde no han sido contratados; Pendiente definir sector económico.	Entrevista	Entrevista focalizada	¿Les aplican test de trabajo, psicológicos o de habilidades? ¿La manera en cómo se les aplica a la persona con discapacidad es particular? ¿Cómo son aplicadas las pruebas ante la presencia de ciertas discapacidades? ¿Responde la disposición de los espacios físicos, la accesibilidad para el ingreso a las instalaciones, el uso de las herramientas de trabajo a la construcción social de normalidad?

	<p>¿Cómo se refleja la construcción social de normalidad en los prejuicios que el seleccionador puede tener respecto a las personas con discapacidad al momento de seleccionar al personal?</p>		<p>Entrevista</p>	<p>Entrevista focalizada</p>	<p>¿Qué tipo de observaciones hacen? ¿Toman en cuenta las características físicas de las personas? ¿Cuáles son los mecanismos de pre selección? ¿Existe algún mecanismo visual que de antemano descarta a la persona con discapacidad? ¿Cómo ven a la persona con discapacidad?</p>
--	---	--	-------------------	------------------------------	---

Pregunta específica 2 (PE 2): ¿Cómo se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?

Dimensiones (D)	Líneas de indagación	Fuente	Método	instrumento	Ideas de probables preguntas
Accesibilidad de la empresa (PE2D1)	¿Responde la disposición de los espacios físicos, la accesibilidad para el ingreso a las instalaciones, el uso de las herramientas de trabajo a la construcción social de normalidad?	Criterios para seleccionar empresas: Donde no existe accesibilidad para personas con discapacidad; donde existe accesibilidad; donde han sido contratados; donde no han sido contratados; Pendiente definir sector económico.	Inspección visual	Guía de inspección	¿Responde la construcción arquitectónica de las empresas al cumplimiento de criterios mínimos de manera tal que pueda ser considerado su diseño “de acceso universal” permitiendo su ingreso a las personas con discapacidad? ¿Cuenta con rampas, baños accesibles, espacios libres de obstáculos y herramientas modificadas?
Clima laboral (PE2D2)	¿Permite el clima laboral dentro de la empresa el desarrollo de sus capacidades? ¿Considera que el ritmo de trabajo o las asignaciones sobrepasan sus capacidades? ¿Existe trato diferenciado de parte de sus compañeros?	<p>Empresas seleccionadas.</p> <p>Se entrevistarán personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hombre y mujer que nunca ha buscado empleo. - Hombre y mujer que ha buscado empleo y no ha encontrado. - Hombre y mujer que tiene empleo. - Hombre y mujer que han estado empleado pero ya no. Hombre y mujer que no tiene empleo formal pero que busca alternativas. <p>. Todas del área urbana de la zona metropolitana de San Salvador.</p>	Inspección visual	Guía de inspección	¿Es valorado su trabajo por sus compañeros? ¿El ritmo de trabajo asignado corresponde a sus capacidades? ¿Se siente incluido en las dinámicas sociales dentro de la empresa? ¿Considera que su trabajo aporta al desarrollo de la empresa?

Pregunta específica 3 (PE3): ¿Cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?

Dimensiones de análisis (D)	Líneas de indagación	Fuente de información	Método	Instrumento	Ideas de probables preguntas
<p>Sumisión a la construcción social de normalidad y discapacidad por parte de la persona con discapacidad (PE3D1)</p>	<p>¿La persona con discapacidad reproduce a través de sus vivencias y sentimientos la manera en como la sociedad las mira y las percibe? ¿La persona con discapacidad se concibe a sí misma como alguien sin capacidades? ¿Acepta pasivamente su exclusión de las diferentes dinámicas en la sociedad?</p>	<p>Se entrevistarán personas con discapacidad: -Hombre y mujer que nunca ha buscado empleo. -Hombre y mujer que ha buscado empleo y no ha encontrado. - Hombre y mujer que tiene empleo. -Hombre y mujer que han estado empleado pero ya no. Hombre y mujer que no tiene empleo formal pero que busca alternativas.</p>	<p>Entrevista</p>	<p>entrevista enfocada</p>	<p>¿Cómo vive su discapacidad? ¿Se considera una persona enferma y sin capacidades? ¿Cree que por su condición es mejor quedarse en casa y recibir la ayuda que los demás puedan darle? ¿Considera su discapacidad como un obstáculo para su inclusión en la sociedad? ¿Se siente con la capacidad de estudiar, trabajar y valerse por sí misma?</p>

Pregunta específica 3 (PE3): ¿Cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?

Dimensiones de análisis	Líneas de indagación	Fuente de información	Método	Instrumento	Ideas de probables preguntas
<p>Negación de la construcción social de normalidad y discapacidad por parte de la persona con discapacidad (PE3D2)</p>	<p>La persona con discapacidad rechaza la visión que la sociedad tiene de ella al demostrar en su vivencia diaria que son las barreras del entorno que le impiden su plena inclusión en la sociedad. ¿Se considera una persona como cualquier otra? ¿Qué le impide desarrollar sus capacidades e incluirse en las diferentes dinámicas sociales? ¿Tiene los mismos derechos a una persona sin discapacidad?</p>	<p>Se entrevistarán personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hombre y mujer que nunca ha buscado empleo. -Hombre y mujer que ha buscado empleo y no ha encontrado. - Hombre y mujer que tiene empleo. -Hombre y mujer que han estado empleado pero ya no. Hombre y mujer que no tiene empleo formal pero que busca alternativas. 	<p>Entrevista</p>	<p>entrevista enfocada</p>	<p>¿Cómo vive su discapacidad? ¿Qué le impide su participación plena y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida? ¿Se considera una persona capaz de estudiar, trabajar y valerse por sí misma? ¿Qué acciones realiza para defender sus derechos? ¿Qué tendría que cambiar para que la persona con discapacidad pueda ser incluida en la sociedad?</p>

Anexo VI. Protocolo de investigación.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADOS



TEMA DE INVESTIGACIÓN

“Mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral”

PRESENTADO POR:

Rubén Guillermo Figueroa	FF02002
Margarita Rodríguez	RG12104

INFORME FINAL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

CICLO I 2014

Dr. Mario Zetino Duarte

Docente

Agosto de 2014

Ciudad universitaria, San Salvador, El Salvador

Problema de Investigación

A continuación se presenta de manera sintética los elementos centrales del protocolo de investigación.

En el Salvador, el último Censo realizado por la Dirección General de Estadísticas y Censos (2007), reportó un número de 235,302 personas en situación de discapacidad a nivel nacional, este total corresponde al 4.1% del total de la población salvadoreña. En otra fuente, en abril del año 2009, el Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN) informó la existencia de 248,211 personas con discapacidad (59% hombres y 41% mujeres). Cifra muy por debajo de la realidad según lo denunció en su momento la Mesa Permanente para la Defensa de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, de la PDDH, al no haberse diseñado una adecuada hoja de levantamiento de información. Estos datos también están muy debajo de las estadísticas reflejadas por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) que expresa la existencia de entre un 10 y 15 por ciento de la población mundial que tiene alguna discapacidad.

En el ámbito laboral, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad (22.3%) es muy inferior a la tasa de ocupación en general (40.3%); la tasa de desempleo (19.3%) es superior a la general (11.4%); la tasa de analfabetismo registrada de las personas con discapacidad (42.1%) es muy superior a la general (13.9%); la tasa de asistencia escolar (8.2%) es mucho menor a la general (30.7%).

Ante la anterior situación expuesta, el problema al que se busca dar respuesta mediante la presente investigación es **¿Cuáles son los mecanismos que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?**

De lo anterior surgen, para este estudio, tres interrogantes fundamentales:

- 4. ¿Cómo se configura la construcción social de normalidad y de discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad?**

5. **¿Cuáles son los elementos y circunstancias en las empresas que impiden la inclusión social plena de las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo formal?**
6. **¿Cuáles son las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan?**

A partir de las interrogantes planteadas definimos el objeto de estudio de la presente investigación: *las dinámicas sociales que configuran los mecanismos de exclusión social de la discapacidad en el ámbito laboral*. Esos mecanismos que se configuran a lo largo de la vida de las personas con discapacidad que no les permite apropiarse de las herramientas necesarias para su inclusión en el mercado de trabajo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Explicar los mecanismos que se configuran en la sociedad que no permiten la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

1. Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en el ámbito laboral de tal forma que excluye a las personas con discapacidad.
2. Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y de la discapacidad en las empresas de tal forma que no permite la inclusión social plena de las personas con discapacidad que han tenido acceso a ellas.
3. Determinar cómo se manifiesta la construcción social de normalidad y discapacidad en las subjetividades y acciones de persona con discapacidad, para enfrentar su exclusión del mercado de trabajo.

Hipótesis de Investigación

Se formula el siguiente planteamiento como hipótesis central: *La construcción social de normalidad y de discapacidad genera mecanismos de exclusión social y no permite una inclusión plena en el ámbito laboral en aquellos casos en los cuales las personas con discapacidad acceden a él.*

Así mismo, surgen tres hipótesis complementarias:

- 1) *La exclusión de las personas con discapacidad del ámbito laboral se manifiesta en al menos tres dimensiones: La exclusión de los procesos de educación y formación laboral, la elaboración de perfiles y durante los procesos de selección”.*
- 2) *“Los niveles de accesibilidad y el clima laboral en las empresas no permiten la inclusión social plena de las personas con discapacidad que laboran en ella, al negarle el desarrollo de sus capacidades”.*
- 3) *“Las subjetividades y las acciones que toman forma en la persona con discapacidad, a partir de sus vivencias y experiencias, son de sumisión y/o rechazo a la construcción social de normalidad y discapacidad a la que se enfrentan”.*

Reflexiones teóricas básicas

Para profundizar en el estudio de los mecanismos de exclusión de las personas con discapacidad en general, es necesario partir de ciertos elementos teóricos básicos que permitan comprender las dinámicas que dicho colectivo enfrenta en la sociedad salvadoreña.

Construcción social de normalidad y discapacidad

Se plantea la existencia de un vínculo estrecho entre la construcción social del concepto discapacidad y la construcción social de normalidad, de tal forma que la configuración del primero se encuentra condicionada o determinada por la configuración del segundo.

La idea base que subyacerá durante el desarrollo del presente trabajo investigativo es que la construcción de normalidad vigente actualmente en la sociedad salvadoreña es tan estrecha, que su configuración automáticamente deja por fuera a grupos de personas que no encajan con las características que dicha normalidad representa, quedando excluidos de las dinámicas sociales, de los valores, de los ámbitos de socialización, del mercado de trabajo, etc. Partiendo de la base que para determinar “lo que es normal” se hace desde la perspectiva de los que de esta manera se autodenominan.

Afirmar que la discapacidad o normalidad es una construcción social significa que los conceptos y reacciones que se manifiesten hacia el fenómeno han sido creados por los individuos en su interacción como comunidad social; es decir, la manera en que se conciba a las personas con discapacidad o a los que el colectivo concibe como normales, lo que se espera de ellas y ellos, lo que se considera que pueden y no pueden hacer, dependerá del imaginario hegemónico vigente de ambos conceptos en mencionado colectivo social, en un tiempo y espacio en específico.

Ámbito laboral y personas con discapacidad

El mercado laboral demanda gente con capacidad de producir, y la fuerza de trabajo se convierte en mercancía en la medida que cumpla con esa condición. Lo anterior excluye de la dinámica productiva de la sociedad a las personas con discapacidad, al no cazar con los cánones establecidos por la noción de normalidad vigente en el mercado de trabajo. En el paradigma biológico o médico, la persona con discapacidad es comparada con el ideario de funcionalidad biológica ideal, el cual establece a un cuerpo físico y psicológicamente sin deficiencias como parámetro a buscar.

De esta manera, el mecanismo de exclusión se configura cuando mencionada construcción social de discapacidad se presenta en un contexto socio económico cuyo eje central gira alrededor de altas exigencias de productividad y eficiencia, desencadenando el potencial de exclusión de mencionada construcción social. Sin embargo, pueden presentarse fuerzas o elementos que contrarresten o atenúen el efecto del mecanismo, para el caso particular en

estudio, dichos elementos lo representan el rol del Estado (políticas públicas) y los niveles de empoderamiento que las mismas personas con discapacidad puedan llegar a lograr.

Sin embargo, las personas con discapacidad no se enfrentan a la construcción social de discapacidad y normalidad en abstracto, sino que a las manifestaciones de las mismas. En la presente investigación se indagará sobre cómo mencionadas manifestaciones se evidencian en las experiencias de ellos y ellas a lo largo de su vida (familia, amigos, sociedad en general), como ha repercutido esto para formarse un concepto sobre sí mismos (habitus), su experiencia con la educación formal y formación laboral; de igual forma, para aquellos que han podido ingresar a un trabajo formal, se indagará sobre su experiencia al momento de enfrentarse con los perfiles y procesos de selección en las empresas, los niveles de accesibilidad en y el clima laboral. De igual forma se indagará sobre la percepción que sobre ellos y ellas tienen los encargados de las oficinas de recursos humanos (ver matriz de operacionalización, anexo V).

De igual forma, se determinará la manera en cómo será procesada la información recuperada con el trabajo de campo (ver plan de análisis, anexo IV).

Aspectos metodológicos básicos

En términos operativos, a partir de los elementos brindados por la reflexión teórica, se han redactado hipótesis a cada pregunta, en cuya redacción se incorporaron aquellas partes de la realidad que serán observadas y de las se recogerán los datos empíricos necesarios; es decir, las dimensiones a capturadas empíricamente y a ser sometidas posteriormente al proceso de análisis. Dichas dimensiones incorporadas en las hipótesis será lo que permitirá definir cuáles serán las estrategias idóneas (métodos y técnicas) para aproximarse al fenómeno en la realidad.

Debido a la naturaleza del problema de investigación y al tipo de información necesaria a ser recolectada para responder a la pregunta de investigación planteada, la mayor cantidad de actividades a ser realizadas se vinculan con la metodología cualitativa: captura de las visiones y experiencias en la vivencia de la discapacidad de las personas, así como de los

encargados de las oficinas de recursos humanos, en función de reconstruir su percepción (y actitud) frente a la discapacidad; revisión de perfiles de contratación de personal en las empresas, así como los procesos de selección.

Las técnicas seleccionadas han sido la entrevista enfocada y la observación de los espacios laborales en las empresas. Se escogió la entrevista enfocada como técnica de recolección de información por su misma naturaleza, la cual permite la posibilidad de establecer de mejor manera un vínculo de intercambio subjetivo entre entrevistador y entrevistado. A partir de las necesidades de información y del tipo de informante requerido, se identificó que el muestreo que mejor se correspondía a estas necesidades era el muestreo estratégico (uno de los más usados en las investigaciones cualitativas), gracias a las características del mismo.

Para escoger tanto a las personas con discapacidad como a las empresas en las cuales se realizarán las entrevistas, se han determinado diferentes criterios. Para seleccionar a las empresas, se ha determinado visitar aquellas en las cuales en algún momento han tenido la experiencia de haber contratado (o estuviese actualmente contratada) una persona con discapacidad; Las personas entrevistadas de los departamentos de recursos humanos se escogerán en la medida que ellas o ellos son los directamente responsables de la contratación del personal.

Para la selección de las personas con discapacidad a ser entrevistadas, se han fijado cuatro criterios: 1. Se limitará la búsqueda a la discapacidad física; 2. Se entrevistará a personas mayores de edad (en edad de trabajar). 3. Y que vivan en municipios de la zona urbana del área metropolitana de San Salvador. Se proyecta entrevistar a 10 personas con discapacidad (5 hombres y 5 mujeres) y a visitar a 10 empresas (10 personas encargadas de los departamentos de recursos humanos).