



Barreras actitudinales limitan inserción laboral de población con discapacidad

1 JUL 2013 Gestión UCR



De acuerdo con la Ley 7600 el Estado debe garantizar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad (foto ODI con fines ilustrativos).

Las barreras actitudinales constituyen la mayor limitante que enfrenta la población con discapacidad a la hora de insertarse en el mercado laboral, según lo manifestaron los participantes en el foro ***Perspectivas de la situación laboral de las personas con discapacidad***.

Este foro fue organizado por el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED) de la Oficina de Orientación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la UCR, y se llevó a cabo en el Miniauditorio de la Facultad de Ciencias Sociales.

Contó con la participación del Lic. Esteban Chaverri Valverde, asesor legislativo del Partido Accesibilidad Sin Exclusión (PASE); la Dra. Mónica Arias Monge, profesora de la Escuela de Formación Docente; la Licda. Lorena Chávez Rodríguez, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la Licda. Lisbeth Alfaro Vargas, jefa del CASED, y la Mag. Martha Gross Martínez, profesora de la Escuela de Orientación y Educación Especial, quien lo moderó.

El objetivo de este foro fue reflexionar en torno al tema de la discapacidad desde distintas perspectivas, en especial desde el punto de vista laboral. Al respecto se mencionó que aunque la UCR es pionera en este campo, todavía queda mucho trabajo por hacer, como es el abordaje de este tema con más responsabilidad.

En este sentido, el Lic. Esteban Chaverri Valverde señaló que **la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece entre las causas del desempleo en la población con**

discapacidad las barreras arquitectónicas y físicas, la falta de leyes que promuevan su participación, la insuficiente información sobre las posibilidades laborales y la falta de capacitación.



Esteban Chaverri, Mónica Arias, Lorena Chávez y Lisbeth Alfaro expresaron sus puntos de vista con respecto a la inserción laboral de la población con discapacidad (foto Marcelo Guzmán).

Sin embargo, en su opinión las barreras que tienen mayor peso son las actitudinales, ya que existe un ideal de persona que corresponde a la normalidad, que por lo general deja por fuera a quienes no cumplen ese modelo.

Como ejemplo citó el hecho de que cuando una persona con discapacidad visual va a realizar una entrevista de trabajo e ingresa con un bastón o un perro, eso es lo primero que se mira y no su capacidad para desempeñarse en el puesto. **De modo que existen prejuicios que limitan la contratación.**

Por lo cual Chaverri considera importante **realizar un trabajo de concientización con los departamentos de Recursos Humanos** de las instituciones y empresas, con el fin de que se contrate más personal con discapacidad y que haya un mayor cumplimiento de las leyes. Además de **brindar capacitación a la población en general en torno a esta temática.**

Para él la Ley 7600 es parte de lo que se debe reformar, porque es muy débil y su cumplimiento queda debiendo.

Por su parte, la Dra. Mónica Arias Monge se refirió a los discursos y prácticas de inserción laboral desde tres dimensiones, la dimensión del reduccionismo en la concepción humana, la dimensión del diagnóstico y la dimensión de la estructura del mérito.



Este foro contó con la asistencia de docentes, estudiantes y público interesado en esta temática (foto Laura Rodríguez).

Según dijo, **desde la dimensión del reduccionismo** en la concepción humana se define a la persona con un *dis* por delante. Puso como ejemplo su propia experiencia, pues cuando se graduó de la carrera de Administración de Negocios y quiso trabajar lo que veían en ella era ese *dis*, mujer y encima discapacitada, lo que anulaba su deseo de superación y de aplicar sus conocimientos y capacidades.

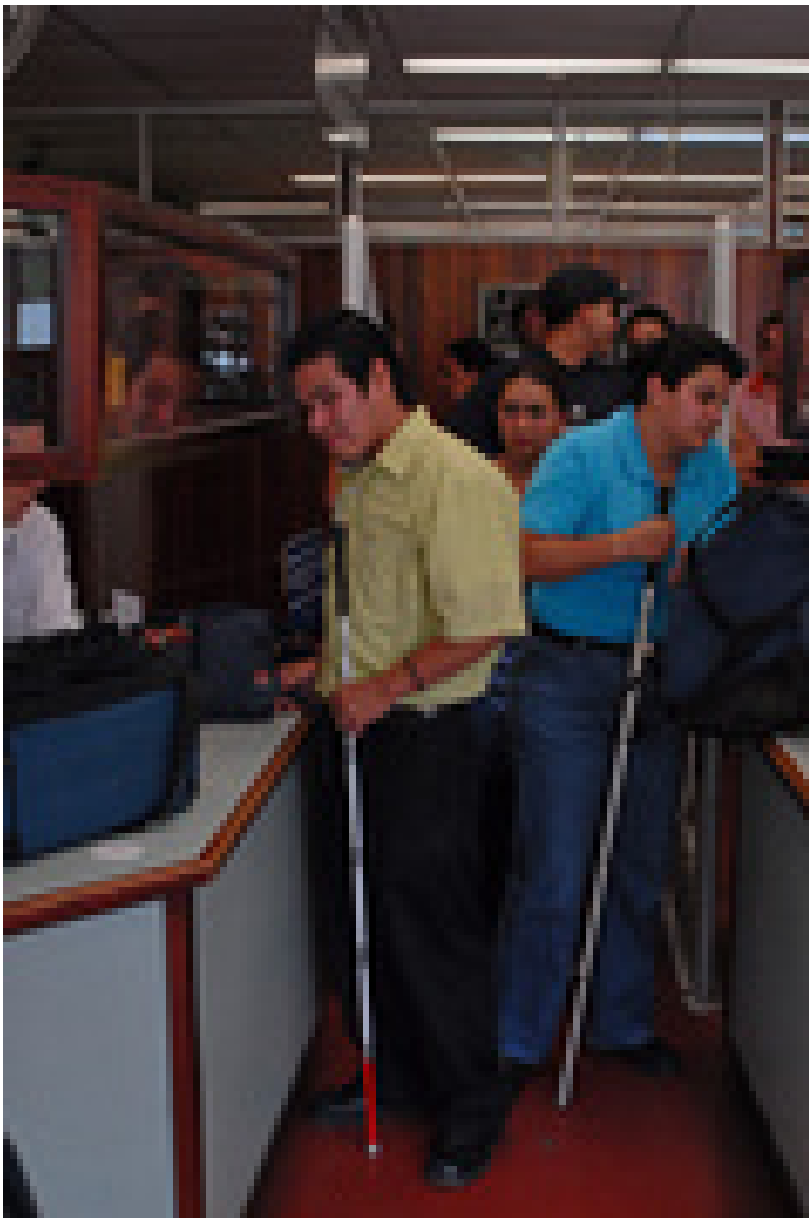
Desde la dimensión de diagnóstico, señaló que seguimos utilizando un diagnóstico que se convierte en pronóstico y esa misma lógica se aplica cuando se accede a un trabajo, lo cual puede estar generando exclusión.

La Dra. Arias también apuntó que **desde dimensión de la estructura del mérito**, actualmente muchos procedimientos se hacen por Internet, lo que deja por fuera a las personas con discapacidad que no utilizan esta herramienta.

En su opinión las personas con discapacidad tienen derecho a estar en el mundo donde quieren estar, para lo cual se requiere seducción y pasión.

Logros y desafíos

Asimismo, la Licda. Lorena Chávez Rodríguez mencionó que esta población enfrenta más problemas a la hora de acceder a un empleo, aunque tenga un título universitario.



Según los panelistas, existen prejuicios que limitan la contratación laboral de personas con discapacidad (foto ODI con fines ilustrativos).

En este sentido apuntó que **hay personas con discapacidad en puestos de menor categoría**, lo cual es muy doloroso porque la Ley 7600 establece en el artículo 23 que el Estado debe garantizar el empleo, y el Reglamento de esta Ley es aún más puntual al estipular en el marco jurídico general, **el acceso al trabajo en instituciones como el INA y los Ministerios de Educación Pública y de Trabajo, entre otras.**

En cuanto a los logros obtenidos por este Ministerio en este campo, citó la atención directa a la población con discapacidad, la inserción laboral de cerca de 30 personas por año, la realización de alianzas estratégicas con varias empresas privadas para la contratación de personal con discapacidad, la promoción del emprendedurismo y el cooperativismo, y el Plan Nacional para la Inserción Laboral de la Población con Discapacidad.

Sin embargo la Licda. Chávez señaló que aún **es necesario una mayor contratación de personas con discapacidad en el sector privado bajo el concepto de responsabilidad social empresarial**, un cambio de paradigma de parte de los diferentes actores, el diseño de más programas y apoyos para equiparar las oportunidades de empleabilidad, más capacitación en este campo, y una mayor articulación entre las instituciones.

Finalmente, la Licda. Lisbeth Alfaro Vargas apuntó que si bien el Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad (CASED) es el encargado de acompañar a la población

estudiantil con discapacidad, este tema compete a toda comunidad universitaria, ya que todos somos parte de ella.

También indicó que el tema de la empleabilidad se está trabajando desde diferentes instituciones, ya que el mercado laboral experimenta cambios acelerados y es muy competitivo, por lo que se requieren mayores esfuerzos.

Al respecto mencionó que los servicios de intermediación de empleo son poco accesibles y se carece de programas de capacitación laboral y acceso a oportunidades de trabajo propio; además de que existe una visión por parte de los empleadores de que este tipo de funcionarios generan costos adicionales.

En este sentido, la Licda. Alfaro mencionó que **hay que enseñar a la población estudiantil con discapacidad a prepararse para enfrentarse a una entrevista laboral, y a mostrar sus capacidades a los empleadores.** Agregó que este tema tiene que ver no solo con el cómo se insertan en el trabajo, sino también cómo permanecen en sus puestos de trabajo. También con la ruptura de las barreras actitudinales.

[María Eugenia Fonseca Calvo](#)

Periodista Oficina de Divulgación e Información

maria.fonsecacalvo@ucr.ac.cr

Etiquetas: [centro de asesoría y servicios a estudiantes con discapacidad](#), [vicerrectoría de vida estudiantil](#), [organización internacional del trabajo](#), [ley 7600](#), [empleabilidad](#), .