

Construcción de procesos de inserción laboral de cuatro personas en condición de discapacidad cognitiva de la Fundación Servio Flores Arroyo para la mejora de su calidad de vida

Proyecto de Graduación presentado en la
División de Educación Básica
Centro de Investigación en Docencia y Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Educación Especial con énfasis en Proyectos pedagógicos en contextos inclusivos.

Valerie Dayan Palma Odio

2022

Construcción de procesos de inserción laboral de cuatro personas en condición de discapacidad cognitiva de la Fundación Servio Flores Arroyo para la mejora de su calidad de vida

Valerie Dayan Palma Odio

APROBADO POR:

Tutora del TFG _____
M.Sc. Ana Magaly Madrigal Lizano

Lectora _____
M.Sc. Ana Patricia Vásquez Chaves

Lectora _____
M.Sc. María Fernanda Fonseca Arguedas

Director (a) de la UA _____
M.Ed. Kattia Rojas Acevedo

Representación del decanato _____
M. Ed. Heidy León Arce

Dedicatoria

Dedico este proyecto de graduación a Dios, pues fue Él, quien abrió todas las puertas para llevar a cabo mi carrera con éxito. A mi madre y abuela, Karol Palma Odio y Sandra Odio Jiménez, por ser mis pilares, mi apoyo incondicional y guía durante todo este proceso y vida.

A las personas usuarias y personal de la Fundación Servio Flores Arroyo, quienes inspiraron este proyecto y abrieron sus puertas a la inclusión laboral, y a toda la población en condición con discapacidad en edad adulta con sueños hacía una inclusión social.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme guiado, acompañado y permitirme vivir al máximo mi paso por la Universidad Nacional de Costa Rica, por darme sabiduría y fortaleza en momentos de prueba y debilidad y por siempre poner a las personas correctas en mi camino.

Agradezco el apoyo y la ayuda de mi familia quienes estuvieron siempre a mi lado, en cada reto que este hermoso proceso ha significado para mi formación profesional.

A la Universidad Nacional de Costa Rica, por abrirme sus puertas y brindarme una beca con la cual pude culminar mis estudios, por la formación recibida, la cual me convirtió en una profesional humanista y empática con las realidades a las que me pueda enfrentar, por haber sido mi segunda casa y cuna de profesionales quienes nos sentimos orgullosos de ser “Sello UNA”. A todos los profesores y profesoras de la carrera, quienes incorporaron giras, talleres y trabajos de campo en sus programas de curso, pues nos mostraron la realidad educativa de nuestro país y transformaron para siempre mi corazón y vida.

A todas mis compañeras y compañeros de carrera por tantas vivencias juntos, y por depositar en mí la confianza de ser su representante, la esperanza de volvernos a encontrar como colegas en el futuro permanecerá siempre en mí.

Resumen

Palma Odio V. *Construcción de procesos de inserción laboral de cuatro personas en condición de discapacidad cognitiva de la Fundación Servio Flores Arroyo para la mejora de su calidad de vida.*

El propósito de este proyecto fue implementar procesos en habilidades blandas, que condujeran a la inserción laboral de las personas participantes, con la intención que, por medio de la implementación de una serie de talleres, se potencien las diversas habilidades blandas, para construir las herramientas necesarias que la población en condición de discapacidad requiere para su ingreso al mundo laboral. Dicho proceso tuvo, en todo momento, el acompañamiento pedagógico y el seguimiento requerido según la fase de investigación realizada. El tipo de investigación se llevó a cabo desde un diseño cualitativo, también se contó con el empleo de técnicas de recolección de la información cualitativa en una de sus fases, en especial para los instrumentos utilizados en las entrevistas con los patronos, compañeros de trabajo y la persona participante en la fase de acompañamiento y seguimiento. El tipo de estrategias de mediación utilizado en la fase de los talleres se elaboró con base en el documento del Curso del Programa de Educación Continua y Asesoría Pedagógica, llamado, “Curso de formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad”, el cual lo desarrolla la Universidad Nacional. Dicho curso potencia las habilidades blandas necesarias para ingresar al mundo laboral, los esfuerzos realizados desde estas prácticas educativas son una alianza entre el Centro de Investigación en Docencia y Educación (Cide) de la Universidad Nacional (UNA) con el Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven (CPJ). Se recomienda que a las estrategias se le realicen las modificaciones necesarias, adaptándolas a las personas participantes ya que desde el enfoque de esta investigación se buscó siempre que cada una de las personas participantes fueran las protagonistas de su proceso, así que las estrategias están centradas en las necesidades, gustos y preferencias de las cuatro personas que llevaron a cabo el proceso. En cada una de las fases de este proyecto el participante marcó sus pasos a seguir, según el tipo de plan de vida que una ellas realizaron, sin embargo, se vivenciaron todos los procesos necesarios para la inserción laboral en donde ellas por voluntad propia decidieron participar. El objetivo del plan de vida se centró en que las personas participantes definieran sus metas personales, profesionales y académicas, que les permitiera desarrollar una ruta a seguir para el alcance de cada uno de los objetivos. En el desarrollo del análisis de datos que se llevó a cabo en este proyecto, se muestra, que a raíz del plan de vida que las personas participantes desarrollaron, o se focalizó su proceso de manera personalizada y al concluir el proceso cada uno de ellos se potenció en una de las áreas ya mencionadas. La principal conclusión a la que se llegó a raíz de todo el proceso desarrollado es que si se pueden realizar inserciones laborales exitosas desde el protagonismo de las personas con discapacidad en sus procesos de inserción laboral, el realizar un proceso guiado y acompañado permite a las personas participantes tener más seguridad de las decisiones que deberán tomar en el camino, pero al mismo tiempo, se concluye que estos procesos no siempre terminaran con inclusiones laborales, ya que las personas durante la elaboración de su plan de vida pueden tomar múltiples decisiones, tal y como se aprecia en el presente trabajo.

Palabras claves: Inserción laboral y social, procesos, mediación, acompañamiento, habilidades blandas.

Tabla de contenidos

Página de firmas	iii
Dedicatoria	iv
Reconocimientos y agradecimientos	v
Resumen	vi
Tabla de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Lista de abreviaciones y símbolos	x
Capítulo I	
Introducción	11
Justificación	16
Objetivos	31
Antecedentes	31
Capítulo II: Ruta metodológica	
Plan estratégico	40
Participantes y beneficiarios	42
Estrategia de evaluación	51
Consideraciones éticas	51
Capítulo III	
Sistematización, análisis y discusión de resultados	55
Capítulo IV	
Conclusiones y recomendaciones	104
Referencias	109

Índice de tablas

Tabla 1	17
<i>Índice de Desarrollo Social de Río Segundo de Alajuela</i>	
Tabla 2	19
<i>Tabulación de Entrevista Semi-Formal a personas usuarios participantes</i>	
Tabla 3	21
<i>Tabulación de resultados del árbol de problemas a personas usuarios participantes</i>	
Tabla 4	28
<i>Cifras de desempleo en la población con discapacidad de Costa Rica INEC 2018</i>	
Tabla 5	42
<i>Participantes beneficiarios y participantes colaboradores del proyecto</i>	
Tabla 6	44
<i>Diseño del plan de ejecución del proyecto</i>	
Tabla 7	49
<i>Descripción de materiales y recursos humanos.</i>	
Tabla 8	54
<i>Cronograma de ejecución</i>	
Tabla 9	82
<i>Devolución de resultados: Primeras expectativas del proyecto</i>	
Tabla 10	82
<i>Devolución de resultados “Actividad Construyo mi árbol familiar”</i>	
Tabla 11	90
<i>Desarrollo del modelo de calidad de vida de Shalock y Verdugo en la construcción de los procesos de las personas participantes</i>	
Tabla 12	95
<i>Estudiantes matriculados en los servicios de Educación Especial del Sistema Educativo según nivel y rama</i>	

Índice de figuras

Figura 1: Estrategia Árbol de problemas	23
Figura 2: Participantes beneficiarios del proyecto	39
Figura 3: Actividad parte del taller #1 ¿Quién soy?	48
Figura 4: Desarrollo de actividades en los talleres	56
Figura 5: Compartir al cierre de la socialización del proyecto con las personas participantes, personas colaboradoras de la fundación y las familias de las personas participantes.	60
Figura 6: Actividades de las sesiones de la Fase 1 Diagnóstico	65
Figura 7: Estrategia “La puerta y el muro”	76
Figura 8: Actividad Perfil Vocacional de una de las personas participantes del proyecto	78
Figura 9: Taller Familia	81
Figura 10: <i>Fotos familiares presentadas por las personas participantes</i>	84
Figura 11: Actividad sobre los efectos de las decisiones (positivas y negativas)	85
Figura 12: Protagonistas de su proceso	86
Figura 13: Inserción laboral de persona participante en empresa Wal-Mart Costa Rica	97
Figura 14: Persona participante junto a su familia	99
Figura 15: Participante del proyecto en su ingreso a la UTN	100

Lista de Abreviaturas

CAIPAD	Centro de Atención Integral para personas con discapacidad
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discapacidad
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MEP	Ministerio de Educación Pública
ONG	Organización no gubernamental
UCR	Universidad de Costa Rica
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
PCD	Persona en condición de discapacidad

Capítulo I

Introducción

Este trabajo final de graduación se desarrolló bajo la modalidad de proyecto, el mismo tuvo como fin la construcción de procesos efectivos de inserción laboral de cuatro personas en condición de discapacidad cognitiva de la Fundación Servio Flores Arroyo, ubicado en Alajuela Costa Rica, el cual se realizó del año 2019 al 2020.

La propuesta se basa en el marco del proyecto *“La calidad de vida de los adultos con discapacidad, para el acceso al empleo desde el quehacer pedagógico de los docentes del CAIPAD Servio Flores Arroyo”* de la División de Educación Básica, de la Universidad Nacional (UNA).

Como base del proyecto antes mencionado, se toma la calidad de vida como un eje transversal, ya que se concuerda con los autores Schalock y Verdugo en su concepción de calidad de vida de la cual mencionan que:

El concepto de calidad de vida ha pasado de ser considerado una noción sensibilizadora, hacia las personas con discapacidad, ya que incrementan como eje central de los esfuerzos, a convertirse en un constructo social que guía las prácticas profesionales en los programas, la evaluación de resultados y se impacta la mejora continua de la calidad. El concepto sirve para medir eso que llamamos “la buena vida”. (Shalock y Verdugo, 2007, p. 5)

La calidad de vida individual se entiende hoy en el modelo propuesto por Schalock y Verdugo, como:

Un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles a la cultura y al contexto en que se aplica. (Shalock y Verdugo, 2007, p. 5)

El modelo de calidad de vida presentado por los autores citados se incorporó al proyecto como la concepción de modelo de vida que se aspiraba aplicar en este proceso, estableciendo como base conceptual el modelo de calidad de vida y sus dimensiones propuesto por los autores Schalock y Verdugo permitieron ser una guía de hacia dónde dirigir el proyecto en sus inicios, dando paso a que se decidiera realizar la

mayor parte del trabajo de campo en talleres en donde se abarcaran las dimensiones de calidad de vida como ejes transversales en los temas a desarrollar en cada taller.

La dimensionalidad de todos los aspectos que conforman la calidad de vida según los autores y la caracterización que se tiene de cada persona en cada una de esas dimensiones es lo que hace de la teoría de Shalock y Verdugo un modelo, ya que permite ser un tipo de guía hacia lo que se debe de alcanzar para llevar “una buena vida”, tal y como se mencionaba anteriormente, las dimensiones de las que se hablan en el modelo de Calidad de Vida, los autores las clasificaron de la siguiente manera:

1. Bienestar emocional
2. Relaciones Interpersonales
3. Bienestar material
4. Desarrollo personal
5. Bienestar físico
6. Autodeterminación
7. Inclusión Social
8. Derechos

Al adoptar este modelo de vida como una de las bases en las que se fundamentó este proyecto, se buscó potenciar cada una de las dimensiones ya mencionadas, tanto desde las temáticas de los talleres, así como también desde cada una de las fases del proyecto.

Es por ello, que la construcción de este proceso de inserción laboral se compone de cinco fases. En la primera fase se llevó a cabo un diagnóstico el cual tenía por objetivo conocer aquellos aspectos que las personas participantes deseaban alcanzar, al concluir el proceso, esto permite el planteamiento de la construcción de un camino a seguir para las siguientes fases del proyecto, posteriormente, se inició con la segunda fase, su principal propósito fue brindar un espacio en donde las personas participantes potenciarán sus habilidades blandas, en esta fase se inició el planeamiento de una propuesta de mediación basada en talleres, en donde se abarcaran habilidades blandas que ayudaran a potenciar las dimensiones de calidad de vida mencionadas por Shalock y Verdugo.

Desde la búsqueda de antecedentes previo al diseño de la propuesta se habían buscado proyectos, instituciones gubernamentales y privadas que realizaran procesos de inserción laboral o que los promovieran de alguna manera, fue entonces cuando se conoció a profundidad las labores desempeñadas desde el Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, en el cual se potencian las habilidades blandas necesarias para el

mundo laboral, el diseño de los temas y propuestas del curso fue una de las grandes guías en la elaboración de talleres.

En la segunda fase, la importancia de propiciar vivencias en habilidades blandas nace de la necesidad que las personas en condición de discapacidad cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar, de la mejor manera, sus funciones en los diversos puestos de trabajo, una vez se haya alcanzado la inserción laboral.

Sin embargo, cabe mencionar que las habilidades blandas no solamente son necesarias en ámbitos laborales, sino que se requiere de ellas en todo momento al relacionarnos con las demás personas, esto lo menciona la autora Inés Sánchez Redondo en su Seminario de graduación, en el cual desarrolla el tema “Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria”, Sánchez (2016) caracteriza las habilidades blandas como “las capacidades que tiene una persona de disposición de gentileza en función de las destrezas, para realizar diferentes actividades a nivel social, personal, familiar y laboral, durante el proceso de la vida cotidiana” (p. 39).

Por otro lado, Balaji y Somashekar (s. f.), citados por González (2009) plantean una serie de aspectos que definen como habilidades blandas, algunas de ellas como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, habilidades interpersonales, autocontrol, habilidades para la toma de decisiones, aprendizaje continuo, empatía, persuasión, negociación, elocuencia, efectividad, diplomacia, orientación al cliente, flexibilidad, servicio al cliente, buena comunicación oral y escrita, manejo de varios idiomas, creatividad, innovación y resolución de problemas (p. 50).

Es por ello, que para efectos de la planeación de la propuesta de talleres se pensó en plantear temas ejes, tal y como se propone desde la propuesta del “Curso de formación por competencias básicas vinculadas al mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, en donde la mediadora llevó la propuesta de temas para cada taller, siendo todas las personas participantes quienes fueron parte de la escogencia de los temas, en donde se escogió un tema eje por módulo, el cual se desarrolló desde los talleres con las actividades propuestas.

Se esperaba que los temas fueran de interés para las personas participantes, pero siempre englobado en las habilidades antes mencionadas.

Una vez aprobada la propuesta por la directora de la Fundación Servio Flores y la encargada del servicio de inserción laboral, se comenzó con la implementación de cinco talleres, distribuidos en quince sesiones, para la selección de la temática de los talleres se tomó como guía los temas propuestos en el documento del Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo

(habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad: módulos para capacitación de jóvenes (2015), sin embargo, la propuesta pertinente a este trabajo fue ajustada ya que se priorizaron los temas, con base en los intereses expresados por las personas participantes, también, algunas de las estrategias implementadas en los talleres fueron modificadas para efectos de este proyecto y lograr una mejor atención a cada una de las personas participantes, sin embargo, debido a la apertura de la Fundación para que las actividades se desarrollaran de la mejor manera, la mayoría de las estrategias corresponden a las sugeridas por el Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo, es importante que se tome en cuenta los espacios en donde se van a realizar las sesiones, la apertura en cuanto a permisos para llevar a cabo actividades y el acondicionar espacios para que sean propicios y accesibles para las personas participantes como lo realizó la fundación en este proyecto fue vital para desarrollar con éxito cada una de las sesiones.

En la fase 3 se realizaron alianzas con empresas e instituciones públicas y privadas, entre ellas el grupo Marta encargado de la contratación del personal de los hoteles Holiday Inn, la cadena de restaurantes Denny's, y la cadena de supermercados Walmart. Para estas alianzas se tomó en cuenta el perfil, habilidades e intereses de las personas participantes, para así llegar a posibles inserciones laborales.

La fase 4 consistió en brindar acompañamiento y seguimiento a cada participante, en esta cuarta fase se enfatiza el seguimiento posterior a la fase 2 y 3 en donde las personas participantes ya se encontraban algunos en espacios laborales, otros en centros de estudio y dos participantes que se mantuvieron en la fundación con planes de vida que se ajustaban a decisiones personales que tomaron, es por ello que esta fase fue aún más personalizada, pues el seguimiento se realizó de manera individual a cada participante por parte de la mediadora, lo cual significa que se basó en el plan de vida que cada una de las personas participantes trazó, ya que cada participante quien tomó decisiones en cuanto a su ruta personal a seguir.

Como se mencionó anteriormente, sus elecciones de ingresar al mundo laboral, formarse académicamente en un área especializada o mantenerse en el Centro de Atención Integral para personas con discapacidad (CAIPAD), desde diversas actividades y roles familiares, lo definieron cada uno de ellos, estas decisiones las comenzaron a analizar a partir de uno de los últimos talleres en donde cada participante elaboró su propio plan de vida. Estos planes de vida se expondrán de una manera más amplia en el apartado de resultados de este documento.

Al finalizar la fase 4 se inicia la sistematización de toda la información recabada en el proceso, una vez finalizada la cuarta fase, se inicia la Fase 5, la cual consistió en la producción de un documento

con orientaciones prácticas dirigido al personal que labora en los diferentes Centros de Atención Integral para personas adultas con discapacidad, estas orientaciones se realizaron con base en el proceso que se llevó a cabo en las fases anteriores.

Todas las acciones ejecutadas en este proyecto nacen de la necesidad de responder al Artículo 27 de la ley 8661 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, dicha convención se realizó en Nueva York en el año 2016. Responder a esta necesidad se convierte en el principal fundamento de este proyecto final de graduación.

Desde el marco de este proyecto se adquiere la caracterización del término de discapacidad presentado por el modelo social, el cual:

Concibe a la persona con discapacidad desde un enfoque biopsicosocial y de derechos humanos, lo que apunta a mirar más allá de la deficiencia y aspira a una participación real y efectiva de esta población en todas las esferas de la vida en la sociedad. Dentro de este paradigma, se defiende el derecho de las personas con discapacidad a establecer relaciones interpersonales y de convertirse en personas social y económicamente activas. (Padilla y Muñoz, 2010)

Y es precisamente con base en los derechos que tienen las personas en condición de discapacidad, que se toma como punto de partida las leyes que rigen en Costa Rica en pro de la población en condición de discapacidad del país; una de las principales leyes es la 8661: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Asamblea Legislativa, 2008) esta ley está basada en los premisas estipuladas en La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tal y como lo dispuso la ONU en el año 2007.

De esta ley, este proyecto se focalizó en el artículo 27 de la ley 8661 (Asamblea Legislativa, 2008). Dicho artículo está orientado al trabajo y al empleo de las personas en condición de discapacidad, sin ser discriminadas o excluidas por sus deficiencias, se parte del trabajo como un derecho para todas las personas y esencialmente de su desarrollo personal, considerándose de esta manera, como un aspecto inherente a la calidad de vida de toda persona.

La construcción de estos procesos responde a esta necesidad, debido a que en nuestro país actualmente, según fuentes del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2018) se destaca que, a pesar de que 43,6 % de personas con discapacidad tiene algún trabajo o está en búsqueda de uno, se ubican en los quintiles de menores ingresos; más del 50 % están en pobreza o pobreza extrema (INEC, 2018).

Sin embargo, existen esfuerzos para la inserción de personas en condición de discapacidad al mercado laboral, pero desde los Centros de Atención Integral sigue siendo una tarea pendiente por implementar, es por ello, que el documento realizado en la quinta fase pretende convertirse en una herramienta que apoye al personal del CAIPAD Servio Flores Arroyo y todos los otros CAIPAD que quieran sumarse a ser aliados en el ámbito laboral para las personas en condición de discapacidad de nuestro país.

Justificación

El responder al *Artículo 27* de la ley 8661 no implica únicamente atender a la necesidad de realizar esfuerzos para la inserción laboral, también es necesario brindar las herramientas necesarias, directamente a la población con discapacidad, de manera que las personas profesionales que trabajen con esta población se conviertan en grandes aliados de la población, es por ello, que desde el marco de este proyecto, se consideró importante llevar los procesos pertinentes desde los Centros de Atención Integral ya que son instituciones a las cuales asisten gran porcentaje de personas adultas.

Entre todos los CAIPAD del país, se decidió trabajar en la Fundación Servio Flores Arroyo debido a que es el único CAIPAD que cuenta con el Servicio de Inserción Laboral, como se mencionó anteriormente.

Es importante mencionar que dicho espacio fue fundado en el año 2000 por el Señor Servio Flores, razón por la cual la fundación lleva su nombre. Es una fundación sin fines de lucro, subvencionada por el Ministerio de Educación Pública (MEP) de Costa Rica, el cual se encarga de la contratación de profesionales y la compra de materiales de índole pedagógico.

La Fundación se encuentra ubicada en Río Segundo de Alajuela, y brinda apoyo a la población joven y adulta en condición de discapacidad de diversas zonas, como Heredia, Alajuela y San José.

Los procesos que se llevan a cabo desde el servicio de Inserción Laboral se inician una vez las personas usuarias ingresan al CAIPAD, asisten a diversos talleres en donde se desarrollan habilidades gruesas, las cuales, según Belsky, 2020, son destrezas esenciales que involucran el uso de los grupos musculares más grandes, como por ejemplo brazos, piernas, pies y torso, estas habilidades son las que permiten realizar movimientos que involucran a todo el cuerpo y que utilizamos en todo tipo de actividades físicas, (Belsky, 2020), un ejemplo de estos talleres que potencian estas habilidades gruesas son los talleres de madera y de hidroponía, también existen otros tipos de talleres y clases en donde se enseñan oficios y amplían su conocimiento en lectoescritura.

El servicio de inserción laboral, al no ser un taller, no asiste toda la población de la Fundación, es por ello, que hay un proceso de inclusión al servicio en donde en una reunión preliminar, las personas profesionales del equipo multidisciplinario, junto con la encargada del departamento de Inserción Laboral, exponen las situaciones de las personas usuarias interesadas en ingresar al mundo laboral, valoran algunos aspectos de cada una de ellas (habilidades por potenciar y las ya desarrolladas en los talleres) y una vez aprobadas las solicitudes, las personas usuarias inician procesos en donde se preparan para las entrevistas y realizar pasantías para una posible inserción laboral, este proceso lo llevan a cabo con la encargada del servicio para llegar al mundo laboral.

La zona en la que está ubicada la fundación también es pertinente desde la problematización encontrada en la zona, ya que al investigar acerca del índice de desarrollo social de Río Segundo de Alajuela se encontraron los siguientes datos:

Tabla 1

Índice de Desarrollo Social de Río Segundo de Alajuela

Código PCD	Distrito	Valor	Posición
20109	Río Segundo	66,65	205

Fuente: Índice de Desarrollo Social 2017, MIDEPLAN.

Con base en esta estadística del cantón de Río Segundo en la provincia de Alajuela se evidencia la promoción de actividades que incluyen a la población en condición de discapacidad, como por ejemplo, se realizan actividades de recreación en parques de la zona en donde se busca la participación de toda la población del cantón, la municipalidad efectúa esfuerzos en accesibilidad a estas actividades, también promueve la realización de ferias artesanales en donde, en ocasiones, las personas usuarias de la Fundación llevan ellas mismas lo que producen para su venta, también se efectúan algunos programas en formación junto al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras instituciones que benefician a la población.

Sin embargo, estos programas de formación se dan en su mayoría en la zona central del cantón, a pesar que la fundación pertenece al cantón de Río Segundo de Alajuela, está ubicada en una zona industrial, y esto ha dificultado la realización de este tipo de actividades de una manera más recurrente, según la experiencia de la encargada del servicio, por lo que desde las acciones del servicio de Inserción Laboral de la Fundación Servio Flores Arroyo está el involucrar a las personas en ferias de empleo que hayan cerca de la zona, así como también crear enlaces con las empresas cercanas a la Fundación en donde no solo se llevan a cabo alianzas para la contratación de personas con discapacidad, sino que también en

ocasiones, estas empresas toman en cuenta a la fundación para ferias en donde las personas usuarias llevan sus productos para la venta, así como también en ocasiones han sido beneficiarias de diversas donaciones por parte de algunas empresas.

Por otro lado, desde la mirada de este proyecto la ubicación de la Fundación se asumió desde un principio como una ventana de oportunidades al estar ubicada en una zona industrial y tan cerca del aeropuerto Juan Santamaría, hoteles y casinos, espacios propicios para futuras inserciones laborales, tanto desde este proyecto, como para el servicio de inserción laboral de la fundación.

Es importante mencionar que muchas de las personas usuarias no viven en el cantón, como se planteaba anteriormente, algunas personas asisten a la fundación desde San José, Heredia y otros cantones de Alajuela, según la información brindada por la institución, por lo que se considera como una posibilidad desde este proyecto, que las personas participantes asistan a actividades sociales y formativas que se lleven a cabo por parte de las distintas municipalidades, o bien cualquier otra institución.

Como se mencionó anteriormente, la primera fase de diagnóstico aportó grandes insumos para el inicio del proyecto, algunos de estos insumos fueron:

1. Preferencias de las personas participantes en cuanto a los temas a desarrollar en los talleres.
2. Intereses y preferencias laborales.
3. Identificación por parte de las personas participantes de habilidades, cualidades y aspectos de mejora, tanto personales como en áreas formativas de las cuales algunas de las personas participantes han sido parte.
4. Adquisición del compromiso de ser parte del proyecto por voluntad propia.
5. Motivos por los cuales se desea obtener un empleo, por parte de las personas participantes, las voces de los participantes en estas actividades se mostrarán más adelante en el apartado de resultados

La obtención de estos insumos permitió marcar un camino a seguir tanto para la implementación de los talleres, así como el resto de sus fases, ya que desde un principio se procuró que este proceso englobará todos los aspectos necesarios para alcanzar no solo inserciones laborales exitosas, sino la oportunidad que las personas adultas en condición de discapacidad tengan la oportunidad de marcarse sus propios planes de vida, tal y como lo hacemos la mayoría de los adultos.

La apertura de las personas participantes al momento de contar y expresar sus gustos, intereses y necesidades permitió que el proceso se desarrollara de una manera horizontal, pues al tomar en cuenta la opinión de cada uno de las personas participantes y que vean esas opiniones convertidas en acciones dentro

de los talleres y en pro de una propuesta que no solo les brindará habilidades para el trabajo sino que ellos se sintieran parte esencial de sus procesos, pues, es al momento de planificar los temas y actividades de los talleres, en donde se consideraron por primera vez sus opiniones. Es importante mencionar, que se realizó un contraste entre los temas propuestos en el documento del Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad: módulos para capacitación de jóvenes (2015), y los resultados arrojados durante el diagnóstico, los cuales eran las opiniones de personas participantes en cuanto a intereses de temas. Algunos de los temas propuestos por las personas participantes fueron:

1. Requisitos para obtener un trabajo (P1R)
2. ¿Cómo hacer una hoja de vida? (P2M)
3. ¿Qué debo hacer para conseguir un trabajo? (P3W)
4. Entrevistas de trabajo (P2M)
5. Problemas familiares (P4J)
6. Relaciones interpersonales (todas las personas participantes lo mencionaron)

El tomar en cuenta sus voces fue lo que permitió, que en cada sesión, las personas participantes mantuvieran el interés y participaran de una manera activa.

Es por ello, que desde este proyecto se considera de gran importancia compartir en este documento los resultados obtenidos en una de las entrevistas llevadas a cabo en las primeras sesiones, para que se llegue a obtener una mejor comprensión de cómo este tipo de procesos son importantes. Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 2

Tabulación de entrevista semiformal a personas usuarios participantes

Enunciado	Frases textuales
Habilidades (Las personas participantes identificaron sus habilidades)	<p>P1R: “Soy bueno en ayudar en equipo, ayudando a las demás personas. También soy bueno cocinando en la casa”.</p> <p>P2M: “Trabajando en equipo apoyando a los compañeros”.</p> <p>P3W: “Pintando, cortando zacate y cocinando”.</p> <p>P4J: “Soy rápido y soy buen líder a la hora de hacer las cosas”.</p>

Enunciado	Frases textuales
Preferencias en talleres	<p>P1R: “Taller de Repostería” P2M: “Taller de Madera” P3W: “Taller de Helados” P4J: “Taller de Mermeladas”</p>
Motivos para ingresar al mercado laboral	<p>P1R: “Para tener buen dinero, ahorrar plata, tener una nueva casa, ayudar y compartir gastos con mi mamá y tener un carro”. P2M: “Para tener plata, ayudar a la familia y tener carro y casa”. P3W: “Para ahorrar, tener plata y ayudar a mi mamá”. P4J: “Porque quiero ser alguien en la vida y demostrarme a mí mismo que si puedo trabajar”.</p>
Barreras	<p>P1R: “Las presas en las calles, porque puedo llegar tarde, pasajes muy caros”. P2M: “Mis hermanos”. P3W: “Mi familia no me da libertad para salir”. P4J: “Mi actitud”.</p>
Preferencias de lugar y puesto de trabajo	<p>P1R: “A mí me gustaría trabajar en algo relacionado con contabilidad”. P2M: “Prefiero que sea en Alajuela, en Gollo, en bodega”. P3W: “Puede ser Casa Blanca o Importadora Monge, en limpieza. P4J: “En bodegas o cocina”.</p>

Fuente: Entrevista semiformal (2019).

A partir de esta entrevista se aprecia un panorama más amplio de lo que las personas participantes aspiran del futuro proceso de inserción laboral, que se llevará a cabo de una manera conjunta, pero siempre se consideraron las fases ya mencionadas, las cuales se desarrollarán a profundidad más adelante, así como también aspectos del Plan Nacional de Inserción Laboral para personas con discapacidad de Costa Rica.

Los resultados arrojados en esta entrevista son los que permitieron, una vez concluido el proceso, tener un punto de comparación en donde se reflejen sus ideales al iniciar el proceso y las que llegaron a construir.

Al mismo tiempo se marca un punto de partida en donde se obtuvo como resultado la identificación de las preferencias en actividades y oficios que tienen las personas participantes, de esta manera, la persona mediadora ya tiene una premisa del tipo de empleos y empresas con las que se podrían establecer alianzas para la fase 3.

En las sesiones de diagnóstico se llevaron a cabo varias estrategias, una de ellas fue “El árbol de problemas”, dicha estrategia se planteó con el propósito de analizar de manera conjunta, en donde se buscaban las situaciones que representaban un problema para ellos en esos momentos, así como la identificación de problemas que les impedían alcanzar tanto sus metas laborales como personales, el análisis se guio desde buscar la raíz del problema y encontrarles posibles soluciones viables.

La mediación en esta estrategia consistió en llevar una representación de un árbol en donde las personas participantes anotaron aquellas situaciones principales que cada uno identificó como un impedimento para la obtención de un empleo, una vez realizada la actividad se llevó a cabo el análisis en el cual se propició un espacio adecuado tipo plenaria, para que las personas participantes construyeran sus propios análisis a raíz de la actividad realizada. En el proceso se guio a las personas participantes para que identificaran las causas y efectos que tenían en sus vidas en esos momentos, con el fin que tomarán decisiones y acciones para una planificación de las acciones a seguir para el alcance de sus objetivos como personas (ver Apéndice).

El objetivo principal de realizar esta estrategia fue que las personas participantes pudieran identificar esos primeros obstáculos y que se potencie la toma de decisiones con base en la resolución de este, el que se busquen opciones de soluciones de manera grupal es una manera que las personas participantes no se sientan solas desde sus procesos personales.

A continuación, se presenta la Tabla 3, en donde se incorporan los resultados obtenidos en la actividad “El árbol de problemas” estos resultados son presentados desde cada uno de los ejes que se desarrollaron desde la actividad, estas representaciones se exponen en la tabla por medio de frases textuales dichas por las personas participantes desde sus procesos de análisis.

Tabla 3

Tabulación de resultados del árbol de problemas a personas usuarios participantes

Enunciado	<u>Frases textuales</u>
Problema Central	<p>P1R: “No ser importante en un trabajo”.</p> <p>P2M: “Tengo problemas con las personas desconocidas, me da miedo”.</p> <p>P3W: “Mi familia”.</p> <p>P4J: “A veces dudo de mí mismo, y mi actitud no es buena”.</p>

Causas del problema

P1R: “Miedo al fracaso”.

P2M: “Inseguridad y timidez”.

P3W: “Los problemas con mi familia, no me dan libertad para salir”.

P4J: “Yo mismo, falta de oportunidades”.

Posibles soluciones individuales

P1R: “Socializar más con familia y amigos”.

P2M: “Superar el miedo, seguir adelante”.

P3W: “Tener más apoyo de mi familia”.

P4J: “Crear en mí mismo, que si puedo y superar mis miedos a fracasar”.

Posibles soluciones grupales

- Proponer a la familia hacer actividades juntas como ver películas o salir de paseo.
- Identificar a lo que tenemos miedo y saber que soy capaz de lograr lo que me proponga si trabajo en ello.
- Hablar con mi familia de cómo creo que me podrían apoyar mejor y considerar si es posible para mi familia (en casos económicos).
- Buscar frases en el celular que lo ayuden a motivarse.

Fuente: Elaboración propia, estrategia Árbol de problemas (2019).

Figura 1

Estrategia Árbol de problemas



Nota: La imagen representa dos de las personas participantes en el desarrollo de la estrategia “árbol de problemas” llevada a cabo en la fase 1 del proyecto.

Con la ayuda del árbol de problemas, las personas participantes identificaron los mayores “retos” y “barreras” que se les presentan actualmente, según sus realidades de vida, y que impactan de manera directa o indirecta a la construcción que realizará posteriormente para ingresar al mundo laboral, así como en sus futuros empleos.

Por eso la necesidad de identificarlos y de buscar posibles soluciones, ya que se tuvieron en cuenta a lo largo del proceso y lo que se espera es que ellas como personas autónomas e independientes cuenten con las herramientas para enfrentar esos “problemas” y que no sean más una barrera, en la realización de una de sus metas más importantes de su etapa como adultos.

Desde este proyecto se valida la necesidad de abordar procesos que promuevan la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad, por una parte, y que se desenvuelven y participen de una manera integral y efectiva, por otra.

Es por ello, que cada fase del proyecto ha sido considerada como fundamental, ya que desde cada una de ellas, se brindan herramientas laborales, pero también, la toma de decisiones de manera activa complementa cada proceso que se realiza desde cada fase, pues, dichos procesos se convierten en procesos significativos para las personas participantes, al ser ellos los protagonistas, deben tomar decisiones que los ayudaran en el alcance de sus objetivos personales, potenciando de esta manera la autonomía de cada uno; las fases de este proyecto pretenden representar esos pasos que no se pueden saltar si se quieren lograr procesos efectivos para una inclusión social, esto quiere decir, procesos en donde las personas participantes puedan ejercer su autonomía como adultos de una manera responsable, en donde tracen un plan de vida que los conduzca a un desarrollo pleno de su etapa adulta la cual se va a ver potenciada en varias de sus dimensiones la calidad de vida de cada uno de los participantes.

A nivel mundial existen documentos que respaldan las acciones en cuanto a inserción laboral en población con discapacidad, como lo son “La declaración universal de los derechos humanos (1948)”, “La convención de los derechos de las personas con discapacidad (1995) y una de las más actuales realizada por la Organización de las Naciones Unidas, los objetivos de la agenda 2030, en la que el cumplimiento de varios objetivos involucra a las personas con discapacidad, dichos documentos se profundizarán a continuación:

Se considera de gran importancia tomar como preámbulo para la construcción de este proceso, tres de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la UNESCO (2016) ya que son pilares de este proyecto, debido a que el cumplimiento de cada uno de estos objetivos beneficia, de gran manera, a la población en condición de discapacidad, al promover la equidad y la inclusión de la población en actividades académicas y laborales para que tengan una mejor calidad de vida.

El primer objetivo es el de desarrollo sostenible N°4, el cual plantea “*Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*” (Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe, 2016, p. 15).

Desde este objetivo se toma la importancia de convertirse en un espacio donde se promuevan las oportunidades de aprendizaje, la edad no es un requisito, ya que se da en una etapa adulta, desde la

educación se plantean procesos significativos en donde se consideran las opiniones de cada una de las personas participantes.

Cada uno de los procesos fue pensado en la población con la que se estaba trabajando, de modo que se adaptara de la mejor manera a los participantes, para un mejor desenvolvimiento de cada una de las sesiones, y que las personas participantes construyeran ese sentido de pertenencia con el proyecto, permitiendo así un mejor desenvolvimiento en cada una de las actividades de los talleres.

A pesar de que desde este proyecto no se forma a las personas en áreas específicas, (áreas de lectoescritura, área matemática, no se enseñan oficios ni contenidos curriculares), si se propicia el desarrollo de aprendizajes necesarios para la vida, los cuales son herramientas laborales como el trabajo en equipo, la importancia de la puntualidad, reconocimiento de habilidades y áreas de mejora, al potenciarse habilidades para la vida, también se promueven los espacios necesarios para que los aprendizajes para la vida se desarrollen, siendo este tipo de procesos, una gran herramienta que ayudará a la población con discapacidad a mejorar su calidad de vida, al mejorar su autonomía e independencia.

Otro de los objetivos importantes es el N°8, el cual tiene el enfoque de *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”* (Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe, 2016, p. 24).

El objetivo N°8 es uno de los pilares de este proyecto y se convierte en la razón de ser del mismo, ya que se promueven acciones para que las personas adultas en condición de discapacidad tengan acceso a un empleo decente, en donde las personas se sientan plenas y productivas.

Para que ello sea una realidad es necesario que, desde la mediación de estos procesos, se permita a las personas participantes realizar las acciones necesarias para la búsqueda de un empleo, tal y como lo realizan la mayoría de las personas adultas, no es recomendable que se lleven a cabo tareas por ellos, a menos de que las personas participantes así lo soliciten, pues en un futuro empleo es cada persona la que desarrollará diversas tareas según el tipo de empleo al que acceda, y nadie más lo hará por ellos, por esta razón, es que la autonomía e independencia son aspectos que se trabajaron desde el marco de este proyecto.

Carmona, 2020 menciona en qué consisten estos dos aspectos tan importantes, enfocándose desde la realidad de las personas con discapacidad:

Podemos distinguir, más allá del modo en que sean nombrados al menos dos aspectos y/o dimensiones de la vida. Por un lado, la posibilidad de tejer las propias

decisiones y llevarlas adelante. Por otro, poder hacer las cosas por sí mismo, sin asistencia y/o ayuda de otros. A lo primero, en el presente trabajo, lo llamaremos autonomía, por su parte, lo segundo será reconocido como independencia. (p. 3)

Desde este proyecto se visualiza la autonomía tal y como la ejemplifica el autor, ya que se comprende el derecho de toda persona de tomar sus propias decisiones y llevarlas a cabo, al asumir de una manera responsable los resultados de esas decisiones, ya sean positivas o negativas.

También, la independencia se concibe como la posibilidad de realizar actividades por sí mismo, según las capacidades de cada persona. En este proyecto la necesidad de apoyo no es concebida como una falta de independencia, sino como una necesidad de cada persona, como la tiene cada individuo.

Precisamente esa autonomía e independencia son de gran importancia en procesos de inserción laboral y de crecimiento personal, debido a que se convierten en uno de los principales objetivos que se esperan alcanzar por parte de las personas participantes, por ello se abordó de varias maneras:

- a) La primera de ellas al momento de ser voces claves en la selección de los temas a trabajar en los talleres.
- b) Durante el desarrollo de los talleres se motivó a que las personas participantes fueran los que buscaran, por sus propios medios, las ferias de empleo, empresas públicas o privadas a las cuales deseaban asistir.
- c) Como resultado de potenciar desde el inicio del proyecto la independencia y autonomía, dos de las personas participantes asistieron a ferias de empleo por su propia cuenta, ya que en la mayoría de las situaciones las personas de la Fundación asisten a las ferias de empleo que se les lleva por medio de la misma Fundación y el servicio de Inserción laboral.

Por otra parte, el tercer objetivo de la agenda, que es igual de fundamental que los anteriores, es el objetivo N°10, el cual busca una “*reducción de las desigualdades*” (Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe, 2016, p. 27).

El alcance de este objetivo para este proyecto, va más allá que se logre que las personas accedan al mundo laboral o académico, desde el marco de este proyecto, se consideró vital incluir el ámbito social y familiar, pues la población con discapacidad también ha estado expuesta a desigualdades desde los ámbitos ya mencionados, cuando no son tomadas en cuenta en múltiples actividades sociales o cuando desde un punto de sobreprotección no se les permite formar una familia o tener pareja, es por ello que el Objetivo N°10 de la agenda 2030 es vital y proporcionó a este proyecto una gran meta a alcanzar.

Por tanto, este proyecto responde a las necesidades de los anteriores objetivos, ya que se convirtieron en metas por alcanzar debido a que se pretendió alcanzar una construcción, tanto de las personas participantes como de la persona mediadora, la cual brindó el acompañamiento necesario a lo largo de todo el proceso, hasta su culminación. Todo ello permitió la comparación y análisis de resultados obtenidos, los cuales se muestran en el apartado correspondiente.

En ese mismo contexto, mi rol en el quehacer pedagógico fue el ser un recurso humano para las personas que llevaban a cabo sus procesos, las funciones dentro de este rol conllevan a brindar una mediación y un acompañamiento en el proceso, mediante el cual la persona participante no se sienta sola, y tenga una persona en la cual pueda sentir que tiene un apoyo, una persona quien cumple el rol de motivadora, impulsadora y una gran aliada en sus procesos para el alcance de sus objetivos, con información relevante en cuanto a ofertas laborales, recomendaciones en la elaboración de hojas de vida y en procura de ser una vía de enlace para alianzas entre las personas participantes y empresas inclusivas.

El acompañamiento, el cual se mencionó anteriormente, brindó a las personas participantes un sentido de seguridad en las acciones que se desarrollan, con esto, se evitó que las personas experimenten sensaciones de no estar seguras de llevar de la manera correcta sus procesos y potencia los espacios de plenarios, en donde toman como base sus experiencias personales y lo relacionan con lo que se desarrolla desde los talleres y actividades de seguimiento.

Por otro lado, el aporte de este proyecto a la carrera de Educación Especial es la apertura y promoción de oportunidades laborales a la población joven y adulta en condición de discapacidad, cuyo resultado y producto, es un plan piloto relacionado con la forma de llevar a cabo este proceso y los aspectos claves del Plan Nacional de Inserción Laboral, como por ejemplo, la importancia del empleo en las personas en condición de discapacidad, las alianzas con empresas inclusivas y los porcentajes de inclusión laboral a nivel de nuestro país.

También, desde este proyecto se pretende que el proceso se convierta en una herramienta, la cual contendrá una serie de orientaciones dirigidas al personal de los Centros de Atención Integral para personas adultas en condición de discapacidad, a recrear estos procesos de inserción laboral desde sus centros y con base en las características de la población y necesidades. Además, se deja una puerta abierta para que desde la carrera de Educación Especial se propicie, desde las prácticas educativas, la implementación de este tipo de procesos efectivos en inserción laboral.

En cuanto a la pertinencia de mi quehacer pedagógico, lo relaciono principalmente a la pedagogía social en donde no solo se trata de enseñar o “transmitir conocimientos” al estudiantado, o en este caso,

al grupo de personas adultas participantes, sino que se acerca a una problemática social (que corresponde al desempleo de las personas en condición de discapacidad) convirtiéndose esta situación de desempleo en una problemática para la población con discapacidad.

En el año 2018, La Encuesta Nacional sobre discapacidad (ENADIS) que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) arrojó una serie de resultados en cuanto al nivel de desempleo de la población en condición de Discapacidad, entre ellos los que se citan a continuación:

El estudio define la discapacidad como «la interacción entre personas con deficiencias y barreras derivadas de la actitud y el entorno, que evitan la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones». En total hay 670 000 personas con discapacidad, según las cifras de la encuesta, de ellas solo 292 000 componen la fuerza laboral (tienen empleo o buscan alguno). Esto a la vez se divide entre las 267 000 que tienen un empleo y 25 000 que están desempleadas. (Semnario Universidad, 2019)

Tabla 4

Cifras de desempleo en la población con discapacidad de Costa Rica INEC 2018

Condición de actividad	Personas sin situación de discapacidad		Personas en situación de discapacidad	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Total	3 007 082	100,0	670 640	100,0
Ocupados (as)	1 922 351	63,9	267 167	39,8
Desocupados (as)	129 087	4,3	25 460	3,8
Fuera de la fuerza de trabajo	955 645	31,8	378 013	56,4

Nota: INEC- Costa Rica. Encuesta Nacional sobre discapacidad, 2018.

Dicha problemática se convierte en una necesidad a nivel social de la población en condición de discapacidad, esta necesidad es identificada por la persona mediadora desde el proceso de Praxis 4 de la carrera de Educación Especial en el grado de bachillerato, en donde se llevaron a cabo prácticas pedagógicas con población que asiste a CAIPAD. Una vez identificada esta necesidad, desde los procesos de licenciatura se inicia el planteamiento de este proyecto, siempre con la idea clara que sería en beneficio de una mejora en la calidad de vida de las personas, como el eje principal, ya que, si la calidad de vida se

ve deteriorada o mejora de manera significativa con la adquisición de un empleo, se verá reflejado en diversas dimensiones de su vida, incluida la social.

El que exista una ruta marcada, pero a su vez no es un tipo de lineamientos a seguir, sino que es una ruta que se propone y traza en conjunto, aunado a eso, las fases del proyecto se socializaron desde el momento en que se les llevó la propuesta a las personas interesadas en participar del mismo, a su vez, ellos podían realizar sugerencias de cambios o señalar aspectos de mejora para el mismo; esto permitió la construcción de una relación horizontal entre la persona mediadora y las personas participantes, lo que ayudó a que se produjera el acercamiento necesario para acompañarlos una vez se hubiera cumplido la fase 2 del desarrollo de los talleres.

Esta relación horizontal se produjo de una manera fluida, ya que no solo se brindó un acompañamiento físico, cuando se acompañó a ferias de empleo o posibles empresas, sino que también la comunicación por medio de vías digitales, como mensajes de texto, permitieron que las personas participantes comentaran sus sentires sobre las experiencias obtenidas a raíz del proceso, brindando a la mediadora un panorama más amplio acerca de la realidad a la que se enfrentan las personas participantes en sus primeros contactos con el mundo laboral, la cual se analizará más adelante.

La fase de seguimiento se les brindó una vez ingresaron al mercado laboral, y en el caso del participante que ingresó a una universidad, se le acompañó desde que se inició con los trámites, todo esto para asegurar que las personas laboran en puestos reales, esto quiere decir, puestos que existan en las planillas de las empresas, que las personas participantes desempeñen labores correspondientes a puestos que realmente puedan ser ocupados por ellos, ya que en ocasiones se han presentado situaciones en donde las empresas aceptan pasantías en puestos que no existen en planilla, lo que crea falsas ilusiones a las personas participantes, según lo comentado por la encargada del servicio de inserción laboral.

Otro objetivo del acompañamiento y el seguimiento es asesorar a la persona participante a que el mismo vele porque se les cumplan todas las garantías sociales, otro propósito fue conocer el estado de satisfacción de las personas con sus nuevos empleos, escuchar sus pensares y vivencias y brindar recomendaciones de mejora en caso de ser necesario.

Otra base fundamental fue lo planteado por el autor Paulo Freire en la pedagogía del oprimido (1970), ya que se relaciona en el punto en donde Freire hace una crítica e invita a la reflexión en relación con la “educación bancaria” como él la denomina, la cual consiste en ver a las personas que conllevan procesos educativos como “muchas cabezas que llenar a punta de contenidos”, se olvidan que cada persona, aún las personas menores de edad, tienen una realidad y una historia, las cuales permiten a todas

las personas tener conocimientos previos y vivencias respecto del accionar que envuelve al ser humano y su entorno.

En este proyecto se toma la idea de Freire de romper con la educación bancaria, pero no solamente desde la niñez, sino en todo proceso educativo y a lo largo de la vida, ya que se trabaja con seres humanos y es necesario que las personas participantes sean escuchadas en cuanto a lo que los emociona a aprender y a querer alcanzar diversos objetivos y metas.

Freire también plantea desde su práctica pedagógica, cómo las personas habitantes de países con menos desarrollo, o los llamados “tercermundistas” son las más afectadas en cuanto a desempleo, alfabetización y con la extrema necesidad de migración en busca de nuevas oportunidades.

Es por ello, que en este proyecto se relaciona la población desempleada en condición de discapacidad a la crítica que realiza Freire (1970) en donde habla de un enfoque liberador, el cual se da cuando las personas mediadoras de procesos educativos deciden romper con la educación bancaria y propician espacios en donde las personas participantes sean quienes construyan sus procesos, se les ve como personas con múltiples realidades de las cuales todos los días tienen nuevos aprendizajes, desde este enfoque liberador se deja de ver a la persona participante como “una mente que hay que llenar de conocimiento” y se comienza a ver como personas protagonistas de sus procesos, en donde sus conocimientos previos se toman en cuenta.

Este quehacer pedagógico, desde el enfoque liberador que habla Freire, se relaciona con el constructivismo, pilar de este proyecto, ya que se parte que el constructivismo según Sesento (2021), es un modelo que permite que los aprendizajes y saberes se desarrollen con base en lo que las personas puedan construir a partir de lo que los rodea, también, se basa en experiencias de vida y esquemas mentales que las personas tenemos previamente definidos.

Ese constructivismo del que habla la autora es el que se adoptó desde el marco de este proyecto en donde se llevaron a cabo procesos en los cuales se estimuló a las personas participantes a ser quienes iban a marcar las pautas de sus propios procesos, al considerar sus sugerencias de mejora taller tras taller. Desde la implementación de actividades de enlace con las empresas inclusivas, el acompañamiento y el seguimiento, se obtuvieron resultados muy positivos, principalmente el que ellas, como personas sujetas de derecho y desde su autonomía, elaboraron sus propios planes de vida, en el cual se ven plasmados metas, anhelos, retos y posibles soluciones ante algunas situaciones emergentes, desde un ámbito laboral y todo lo que ello implica.

Objetivos

Objetivo general

Construir los procesos de inserción laboral de cuatro personas en situación de discapacidad cognitiva de la Fundación Servio Flores Arroyo, para la mejora de su calidad de vida.

Objetivos específicos

- Identificar características para la empleabilidad (intereses, habilidades, destrezas y competencias) en las personas participantes.
- Potenciar en habilidades blandas y empleo a las personas participantes.
- Articular alianzas con empresas e instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Acompañar en el proceso de inserción laboral a las personas participantes.
- Elaborar un documento con orientaciones prácticas para los procesos de Inserción Laboral de personas con discapacidad, ubicados en los Centros de Atención Integral para adultos con discapacidad CAIPAD.

Antecedentes

En el siguiente apartado se presentan aquellos proyectos que actualmente realizan acciones en pro de la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como aquellas instituciones u organizaciones que las impulsan, otro aspecto que se muestra a continuación, son aquellas investigaciones realizadas tanto dentro de nuestro país, como en países en donde se han realizado investigaciones acerca de la inserción laboral e inclusión social de la población adulta con discapacidad, esto con el objetivo de que se contraste con lo encontrado durante el desarrollo del proyecto.

Una de las primeras instituciones que se conoció desde este proyecto es la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) donde se trabajan varios proyectos promotores de la inserción laboral en nuestro país, con un énfasis, más centrado en capacitación tanto de personas en situación de discapacidad, como a entidades e instancias de la misma Universidad Nacional, interesadas en contratar personal con discapacidad, esto para la eliminación de barreras y una mejor convivencia de la diversidad.

Tal es el caso del Proyecto de Recursos Humanos de la UNA, llamado “La discapacidad como valor” el cual se centra en impartir talleres por personas expertas en el tema de la discapacidad y de la inserción laboral. Estos talleres se ofrecen al personal de diversas instancias de la Universidad, en varias de sus sedes a nivel país, el objetivo de dichos talleres es que las personas de las diferentes estancias se conviertan en aliadas de su grupo de compañeros en situación de discapacidad que ingresen a trabajar con ellos. Desde estos talleres se amplía el término “discapacidad” y se trabajan actividades en donde las personas comprendan que las barreras las impone el medio y no la persona, son talleres en donde se propicia la inclusión laboral, sin embargo, en estos talleres también han participado la Universidad de Costa Rica y el Tecnológico de Costa Rica.

Desde la UNA, en la División de Educación Básica (DEB) se promueve la inserción laboral por medio de varios proyectos, uno de ellos es “La calidad de vida de los adultos con discapacidad para el acceso al empleo desde el quehacer pedagógico de los docentes del CAIPAD Servio Flores Arroyo”, del cual se deriva el presente proyecto y muchas de sus bases han sido fundamentadas desde este precursor.

Este proyecto, que se desarrolla en la Fundación Servio Flores Arroyo, ha sido esencial para este proceso, pues abrió las puertas a una posible mediación desde un ámbito laboral, ya que el trabajo con el personal docente, el cual se desarrolló desde el proyecto “La calidad de vida de los adultos con discapacidad para el acceso al empleo desde el quehacer pedagógico de los docentes del CAIPAD Servio Flores Arroyo”, evidenció que una de las necesidades mencionadas por las personas funcionarias era que el servicio de inserción laboral se podría potenciar mucho más, debido a que algunas de las personas que se encontraban en el servicio en ocasiones no terminaban sus procesos, o bien, el tiempo por el que se mantienen en el servicio era muy extenso, debido a diversos factores de cada persona, lo que genera la desmotivación en algunas personas usuarias, según lo expresado por el personal docente de la Fundación.

Por lo anterior se inician las conversaciones pertinentes para llevar a cabo el presente proyecto, el cual en sus inicios pretendía abarcar estas necesidades desde una manera oportuna, con eje central a la persona participante como protagonista de su propio proceso de inserción laboral.

Tanto el proyecto “La discapacidad como valor”, como el proyecto “La calidad de vida de los adultos con discapacidad para el acceso al empleo desde el quehacer pedagógico de los docentes del CAIPAD Servio Flores Arroyo”, han proporcionado a este proyecto un modelaje de cómo implementar procesos de inserción laboral de manera efectiva, por medio de la metodología basada en talleres, ya que esta modalidad permite a las personas participantes apropiarse de sus procesos y lograr que sean significativos al tomar decisiones en cuanto a los pasos a seguir.

Otro de los grandes proyectos de la División de Educación Básica es el curso del Programa de Educación Continua y Asesoría Pedagógica, llamado: “Curso de formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad”, el cual también es una iniciativa del Consejo de la Persona Joven, este curso promueve la formación de personas con discapacidad en habilidades blandas, para promover la inserción laboral de las personas participantes.

El curso proporcionó a este proyecto grandes insumos acerca de las pautas a seguir en cuanto a potenciar las habilidades blandas desde la vivencia de dichas habilidades, los talleres que formaron parte de la segunda fase del proyecto son basados en la propuesta de temas que brinda el curso en combinación con las voces de las personas participantes, quienes mediante la fase 1 de diagnóstico expresaron sus gustos, preferencias y necesidades, así como también fueron parte de una plenaria, en donde de manera conjunta se realizó la selección de temas a abordar.

Desde el curso de Formación por competencias básicas, desarrollado por la UNA, se propone que al finalizar la capacitación las personas realicen una pasantía en una empresa, con el propósito de que se acerquen al mundo del trabajo y exploren sus intereses vocacionales, habilidades y sea una oportunidad de análisis del puesto de trabajo.

Sin embargo, al responder al eje de formación del Plan Nacional, no realizan un proceso de inserción laboral directamente, pero si aprovechan las oportunidades para brindar acompañamiento cuando las empresas muestran interés en la empleabilidad de las personas jóvenes a partir de la experiencia de dicha pasantía.

El curso formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, es un antecedente vital para el presente trabajo, pues los esfuerzos que se realizan a partir del curso marcan un precursor en procesos de inserción laboral, en donde desde este proyecto se pretendió replicar sus esfuerzos en el eje de habilidades blandas, con la diferencia de continuar con el proceso una vez se termine la fase de talleres.

Cabe destacar, que en este proyecto el proceso no se terminó con una pasantía, como si se hace en el curso, ya que desde este proyecto se plantea a las personas participantes que sean ellos quienes tracen su plan de vida, dependiendo del plan, las personas participantes tomaron las decisiones en donde cada quien decide si desea continuar con procesos de inserción laboral, o como fue en la circunstancia de uno de las personas participantes, que tomó la decisión de terminar de formarse, ya que desde su plan de vida fue la ruta que marcó.

Es importante tomar en cuenta, que según sean los pasos que sigan las personas participantes, la mediadora realiza el acompañamiento y seguimiento de cada participante, todo esto con el objetivo que se realicen procesos de inserciones laborales centradas en la población con la que se trabaja en ese momento.

Se considera importante mencionar, que en Costa Rica desde los últimos años se realizan varios esfuerzos para la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, precisamente, para dar respuesta a la Declaración del Milenio, objetivos de la agenda 2030 de desarrollo sostenible, y porque el acceso al trabajo pleno y digno se ha establecido en varios decretos a nivel mundial, como derechos de todas las personas.

Uno de los mayores referentes para este proyecto es el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, el cual fue creado en el año 2012 y es producto de los vínculos y esfuerzos de muchísimas organizaciones, departamentos que velan por los derechos de las personas en situación de discapacidad, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como centros educativos, MEP de Costa Rica, entre otras.

El Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, (2012) procura expandir la demanda laboral de esta población a través de la concientización, asesoría e involucramiento de más empresas inclusivas, y fortalecer los servicios de intermediación laboral para la población con discapacidad.

Una de las principales características del Plan Nacional es que pretende fortalecer el desarrollo de emprendimientos productivos y promover la articulación de instituciones y sus acciones dirigidas hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad (PcD).

Otra de sus características es que se encuentra diseñado para que surta efectos en el corto o mediano plazo, ya que tiene un horizonte temporal de tres años. En lugar de establecer iniciativas totalmente nuevas, “se basa en mejorar y optimizar aquellas existentes y que se encuentran en marcha en el país” (p. 12).

Otro antecedente importante en tema de Inserción Laboral en nuestro país es el proyecto PLURA de FUNDAMECO “PLURA es un espacio de innovación inclusiva que ofrece servicios de formación y consultoría a personas y empresas de todas las industrias, con el fin de apoyarlas en el proceso de convertirse en organizaciones más inclusivas y accesibles” (FUNDAMECO, PLURA, 2021) y uno de sus principales objetivos es “Construir colectivamente con las empresas, espacios óptimos de desarrollo y crecimiento profesional e integral, para las personas con discapacidad” (FUNDAMECO, PLURA, 2021).

Cabe destacar que FUNDAMECO es una organización sin fines de lucro, siendo PLURA uno de los tantos proyectos que promueve, sin embargo, ofrecen capacitaciones de diversos tipos, pero siempre en la promoción de la inclusión de personas en situación de discapacidad desde la educación, la convivencia y la innovación, como lo describen en su sitio web (<https://fundameco.org/>).

Las acciones realizadas por FUNDAMECO, a partir de su proyecto PLURA, brindan un gran aporte a este proyecto, por los resultados que se muestran en la información que se encuentra en su página de internet, en donde revelan datos importantes acerca del trabajo que han realizado desde la promoción de la inclusión en ámbitos educativos, sociales y laborales. Estos resultados han ampliado un poco más el panorama de inserción laboral que antes se creía desconocido.

A nivel de los trabajos de investigación que se han desarrollado en nuestro país, relacionados con el tema de empleabilidad de las personas en condición de discapacidad, se encuentran pocas investigaciones, una de ellas es la llevada a cabo por Chaverri desde la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica (UCR, 2011).

Chaverri realiza la investigación en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad y cómo ello repercute en la vida de las personas, su tesis llamada *“Trabajo y discapacidad en Costa Rica: Estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad”* nos muestra índices de la desocupación de la población, así como niveles de inclusión y exclusión social y sobre todo derechos laborales y la discriminación que las personas en situación de discapacidad sufren al ingresar al mercado laboral, aun al tener la misma preparación, o en algunos casos, mayor que personas que se desempeñan en distintos puestos de trabajo. Esta investigación aportó a este proyecto, ampliar la realidad que vive la población en condición de discapacidad cuando no obtienen un empleo fijo.

Otro trabajo de investigación es el realizado por Ballestero, en la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica (UCR), llamado *“Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos”*, desde la modalidad de tesis, se basa en el trabajo como un factor esencial para la persona en condición de discapacidad con una deficiencia física, por lo que tenerlo involucra aspectos muy positivos que la persona obtiene hacia su realización personal y profesional, como lo menciona a continuación:

El empleo se constituye en un factor esencial para la persona con discapacidad, por cuánto le otorga la posibilidad de sentirse socialmente integrado y ubicado en un marco de bienestar moral

y financiero. Al realizar dicha actividad, las personas tienen la posibilidad de organizarse y estructurar su tiempo y espacio; interrelacionarse con los miembros de su comunidad; desarrollar aptitudes y conocimientos; asumir responsabilidades; ampliar su creatividad y a la vez, tienen la posibilidad de aportar una contribución productiva a su familia y a la sociedad. (Ballesteros, Vega, 2001, p. 41)

En comparación, a la realidad encontrada durante el desarrollo del proyecto con lo mencionado por los autores se encuentra que en las primeras sesiones durante la primera fase de diagnóstico, algunas de las personas participantes expresaban, tal y como se mostrará más adelante, que una de sus principales motivaciones al adquirir un empleo era ayudar de manera económica en sus casas, darles a sus padres un aporte económico que ayude a solventar los gastos que conlleva un hogar y ser adultos con responsabilidades, lo cual tiene un impacto directo a la autonomía de cada persona.

Por otro lado, a nivel internacional se encuentran varios trabajos relacionados con mercado laboral y discapacidad, como es el caso de España, en donde Payeras (2014) hace su investigación llamada "*La integración laboral de las personas con discapacidad: Actuaciones de la empresa*". En su trabajo, Payeras habla de la importancia de un "preparador laboral", que cumple la función de mediación en el área de capacitación de habilidades para el trabajo como se pretende desarrollar desde este proyecto, al respecto menciona:

El empleo con apoyo debe estar controlado por un preparador laboral, que se dedica a dar apoyo al trabajador y a la empresa durante todo el proceso de inserción: analiza el perfil del trabajador y los puestos de trabajo y realiza un anclaje adecuado a las necesidades de las dos partes. También adapta al trabajador con discapacidad dentro de la empresa, a nivel de sensibilización de los compañeros y de capacitación del nuevo trabajador, mientras hace frente a las necesidades y las dudas que los empleadores puedan encontrar. (Payeras, 2014, p. 22)

Precisamente, ante el posible surgimiento de dudas y necesidades a los que las personas ya insertas en el mercado laboral se enfrentan, es que en una de las últimas fases se brinda un seguimiento y se da el acompañamiento durante todo el proceso, ya que como proceso, hay muchas situaciones emergentes que ocurren en los espacios laborales, y a los que la persona como responsable de sus tareas le hace frente,

como parte de la capacidad de resolución de conflictos que toda persona requiere, tanto a nivel laboral, como en los distintos aspectos de su vida; pero, que en ocasiones al no estar familiarizada con ciertas responsabilidades, necesite una orientación por parte de las personas que junto a ella llevaron su proceso.

Otro antecedente importante a nivel internacional es la investigación realizada en Chile por los autores Vega, Ríos, Flores, Cruz y Artaza, en el 2011. Su trabajo llamado *“Calidad de vida de adultos con discapacidad intelectual institucionalizados en Chile desde la perspectiva de los proveedores de servicios”* es una premisa en cuanto al eje de calidad de vida que el presente proyecto tiene como base.

Los autores mencionan cómo ha cambiado la atención que se brinda a las personas en condición de discapacidad y hace referencia de lo siguiente: “Este apoyo está centrado en el crecimiento y la autonomía personal con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas (Vega et al. 2011).

Ese mismo fin de crecimiento y autonomía personal es el que también se quiere proporcionar como herramienta a las personas en condición de discapacidad, inmersas en estos procesos de inserción laboral.

Finalmente es importante mencionar que como una generalidad que se encuentra desde esta investigación, todos los proyectos a nivel nacional han realizado esfuerzos y avances muy grandes en lo que es el trabajo en la promoción del empleo inclusivo, sin embargo, en nuestro país no se han desarrollado procesos a nivel de Centros de Atención Integral para personas adultas en condición de discapacidad (CAIPAD).

Desde el eje de habilidades blandas se toma como premisa, que toda persona requiere tener las herramientas necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo, como lo recomienda el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS,) “en sus artículos 23 y 24 de la Ley N°7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad”, dichas instituciones han realizado varios esfuerzos en favor del empleo de la población adulta con discapacidad.

Para una mejor comprensión de lo que son las habilidades blandas, se toma la idea mencionada por Eslava, cuando se refiere a:

La combinación efectiva de las habilidades duras y las habilidades blandas, estaremos en capacidad de resolver determinadas situaciones sociales críticas, o en capacidad de resolver problemas y alcanzar el éxito en las gestiones gerenciales en los ámbitos laborales, e incluso sociales y familiares. Reconociendo la importancia de las habilidades blandas, podemos referirnos a las “habilidades para la vida”. No pueden dejar de estar integradas. (Eslava, 2017)

Igualmente, a nivel internacional se realizan estudios en cuanto a calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, pero el eje de mercado laboral es escaso, aunque si se encuentra, como se vio representado anteriormente, hay países con índices muy completos en cuanto a empleabilidad de la población con discapacidad de sus estados, sobre todo en Europa, pero en cuanto a programas de inserción laboral o de guías de mediación en estos procesos es demasiado poca la información, por ello, la importancia de este proyecto.

Desde la investigación realizada para la implementación de este proyecto se seleccionaron varios de los antecedentes ya mencionados, los cuales constituyeron la base de este proyecto.

Un ejemplo son los proyectos que impulsa la UNA en el área de inserción laboral, el primero de ellos es el proyecto ya mencionado, “La calidad de vida de los adultos con discapacidad para el acceso al empleo desde el quehacer pedagógico de los docentes del CAIPAD Servio Flores Arroyo”, del cual se adquiere el eje de la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, desde el enfoque del empleo, este proyecto proporciona una visión más amplia acerca de la calidad de vida, así como también, plantea una serie de dimensiones a considerar para la implementación del proyecto.

El segundo ejemplo es el Curso formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, el cual se impulsa desde el Consejo de la persona Joven y la UNA, este curso fue uno de los grandes antecedentes, pues es la propuesta de talleres del curso la que se implementa durante la segunda fase de talleres de “Vivencias de las habilidades blandas” realizando algunos pequeños cambios para que se ajustaran de una mejor manera a la población con la que se trabajaba en ese momento.

Finalmente, el Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica, (2012) proporcionó a este proyecto la ruta a seguir para lograr procesos efectivos de inserción laboral, en donde se incorporó como tercera fase la creación de alianzas con empresas inclusivas.

Figura 2

Participantes beneficiarios del proyecto



Nota: En la figura 2 se muestran tres de las personas participantes del proyecto en una de las actividades de los talleres de la fase 2.

Capítulo II: Plan Operativo para la ejecución

Plan estratégico

El plan estratégico que se siguió para la ejecución del proyecto se fundamenta en los siguientes principios, los cuales estuvieron presentes en las distintas fases de la ejecución del proyecto y que se consideran importantes ya que marcan el quehacer pedagógico.

El primero de ellos es el afecto, el cual consiste “Integrar lo cognitivo con lo afectivo” (Flores y Vivaz, 2017, p. 168), al considerar que se trabajará con personas jóvenes adultas el afecto es fundamental, ya que genera otras cualidades en el proceso como empatía, confianza, solidaridad y respeto. Este principio también es parte de la cultura popular entre personas que trabajamos en educación cuando mencionamos que “lo afectivo es efectivo” y es que, precisamente, con el desarrollo de estos procesos, que se logran procesos muy satisfactorios en las personas participantes, y esto los motiva aún más conforme alcanzan objetivos y cumplen metas. Como segundo principio está la experiencia natural, la cual menciona que “La acción del docente debe partir de la experiencia previa del alumno, de sus conocimientos, necesidades e intereses” (Flores y Vivaz, 2017, p. 169). En la fase 1 de diagnóstico se identificaron aspectos fundamentales como los intereses, destrezas y habilidades que permiten conocer las expectativas de las personas en cuanto al proceso que van a comenzar, pero a su vez, también hace que la motivación se mantenga gracias a las experiencias de aprendizaje según los intereses y necesidades de las personas participantes.

Es por ello, que desde un principio se plantea a las personas participantes, las fases del proyecto y en qué consistirán cada fase, para que ellas tomen la decisión de participar en caso que estuvieran interesadas, indicándoles al mismo tiempo el nivel de compromiso que se requiere, pues serían ellas mismas quienes construyan sus propios procesos, una vez que todas acceden y estén de acuerdo, se comienza la coordinación de las acciones a realizar, a partir de los gustos e intereses de las personas participantes.

El entorno del aprendizaje menciona que “La formación se contextualiza desde el ambiente natural y sociocultural del individuo” (Flores y Vivaz, 2017, p. 170), es relevante en este proceso, ya que las personas usuarias participantes, desde la fundación Servio Flores, realizan talleres ocupacionales en los cuales se familiarizan con posibles funciones a desempeñar en sus futuros puestos de trabajo, así como también el acercamiento que se estableció al entorno familiar de las personas participantes el cual también se potenció desde la mediación pedagógica de este proyecto.

También se tomó como principio pedagógico, el desarrollo progresivo el cual es “La formación no es estandarización, es un proceso constructivo, interior, progresivo, y diferenciado” (Flores y Vivaz, 2017, p. 170). Este proceso progresivo es precisamente el que involucra las cinco fases del proyecto, hasta alcanzar la meta final, pero que, con la conclusión de cada fase, se cumplen los objetivos o metas a corto plazo, las cuales las construyen las propias personas participantes al inicio de los talleres, siendo cada una de estas muy diversas entre sí, como también los somos los seres humanos.

La individualización de la enseñanza se refiere al “respeto por las diferencias individuales” (Flores y Vivaz, 2017, p. 171), el cual predomina en el acompañamiento que se dio a las personas participantes a lo largo de todo el proceso, ya que esto permitió que, en cada proceso, en cada persona se hiciera efectivo el principio del respeto a las diferencias individuales; este principio fue la base que propició que cada proceso fuera personalizado y centrado en los protagonistas del proceso hacia la inserción laboral.

Por último, se tiene, el antiautoritarismo: “La acción docente se apoya en el cogobierno y no en el autoritarismo” (Flores y Vivaz, 2017, p. 171), desde el marco de este proyecto se partió de relaciones de respeto, pero no de manera jerárquica, sino de una manera más horizontal, en donde tanto sus opiniones como la de la persona mediadora fueron válidas, desde una perspectiva en donde todas las opiniones enriquecen el proceso de aprendizaje pero a su vez, comprenden que hay procesos que no se pueden saltar si se quiere llegar a los objetivos propuestos de manera individual.

Este principio es de gran importancia porque aporta el respeto y aprecio de la diversidad desde el impacto positivo en las personas que comparten espacios laborales, académicos o recreacionales con personas con discapacidad. Estos aspectos son importantes en este tipo de procesos, debido a que, en la medida de lo posible, dependerá de las necesidades que tengan las personas participantes y de sus temas de interés, es por ello, que la existencia de “un cogobierno” como lo mencionan los autores, es importante, pues se crea una armonía en donde todas las partes son validadas, escuchadas y respetadas.

Otro aspecto fundamental para la elaboración y la aplicación de este proyecto son las personas que participaron del mismo. Se hace referencia a las cuatro personas participantes del proyecto, quienes autoconstruyen sus procesos y fueron las mayores beneficiarias, como también a todas las partes involucradas en el mismo, por lo que en el siguiente cuadro se muestran las personas que formaron parte y cada una desde su rol aportaron al éxito y desenvolvimiento de este.

Tabla 5

Participantes beneficiarios y participantes colaboradores del proyecto

Participantes colaboradores	Participantes beneficiarios
Mediadora	
Proyectista Valerie Palma Odio	Personas participantes del proyecto: P1R P2M P3W P4J
Colaboradora 1	
Lic. Kristel Venegas Hernández Colocadora laboral	Personas usuarias del CAIPAD
Colaboradora 2	
Lic. Margarita Alvarado Alfaro Directora del Centro	Personal docente que trabaje en CAIPAD, se benefician principalmente en la fase 5. (Orientaciones para la construcción de procesos de inserción laboral para personas con discapacidad)
Colaboradoras Invitadas	
Lic. Vanessa Sibaja Núñez Orientadora	
Lic. Margarita Murillo Gamboa Sexóloga	

Nota: Elaboración propia (2020), en la anterior tabla se mencionan a todas las personas participantes que fueron parte del proyecto, dividido en dos categorías, la primera de la columna izquierda contiene a las personas participantes que colaboraron para que el proyecto pudiera llevarse a cabo de la mejor manera, en la columna de la derecha se mencionan las personas participantes que se beneficiaron con la implementación del proyecto.

Como se observa en el cuadro anterior la participante mediadora corresponde a la proyectista Valerie Palma Odio quien fue la persona que implementó el presente proyecto y desempeñó el rol de mediadora del desarrollo de las cinco fases del proyecto, tal y como se profundiza más adelante.

Seguidamente, la persona colaboradora 1, es la Licenciada Kristel Venegas Hernández quien es la colocadora laboral y la persona encargada del servicio de Inserción Laboral de la Fundación Servio Flores Arroyo. La Lic. Kristel Venegas aportó su apoyo desde el inicio del proyecto al gestionar los espacios necesarios para el desarrollo de los talleres, así como también contribuyó en hacer parte de un enlace para una alianza con una empresa inclusiva, con el fin de orientar a la persona proyectista de cómo se efectuaban estos procesos en esos momentos en la fundación. Dicha experiencia permitió posteriormente analizar áreas de mejora en este proceso, las cuales se implementaron en la Fase 3.

La colaboradora 2, corresponde a la Licenciada Margarita Alfaro Alvarado, directora del Centro de Atención Integral para personas con discapacidad, Fundación Servio Flores Arroyo. La Lic. Margarita participó de lleno en los procesos iniciales del proyecto, en primera instancia, al abrir las puertas de la Fundación, y posteriormente contribuyó en la revisión de cada una de las propuestas de talleres presentadas por la participante 1, la Licda. Murillo también estuvo presente en la actividad de cierre del proyecto, la cual se llevó a cabo en dicho espacio, en donde se presentaron los principales resultados del proyecto y las personas beneficiarias junto con sus familias también estuvieron presentes.

Las personas colaboradoras invitadas corresponden a profesionales en temas específicos que ayudaron en la fase 2 de talleres en donde en algunas sesiones estuvieron brindando información importante acerca de sexualidad responsable y otros temas varios.

Las personas participantes beneficiarias del proyecto son los cuatro participantes de la Fundación, quienes fueron las protagonistas y el centro de este proyecto cuya participación fue constante durante la fase 1, 2, 3 y 4 del proyecto. Esto contribuyó en sus procesos individuales, los cuales descendieron de sus objetivos personales.

Otro aspecto fundamental dentro de este proyecto fue elaborar el diseño del plan para ejecutar el proyecto, en donde se realizó un análisis previo de las fases que tendría el mismo, también se plantearon los objetivos a alcanzar dentro de cada una de las fases, así como un planteamiento de manera general de algunas estrategias y técnicas de mediación a implementar desde cada fase.

El cuadro que se presenta a continuación muestra de manera general la estructura del plan de ejecución del proyecto, el cual contiene todos los aspectos antes mencionados.

Tabla 6*Diseño del plan de ejecución del proyecto*

Fases	Objetivos	Actividades	Técnicas
Fase 1 Diagnóstico: Habilidades y destrezas	Identificar características para la empleabilidad (intereses, habilidades, destrezas y competencias) en las personas participantes.	Aplicación de Instrumentos de Investigación a personas usuarias de CAIPAD Servio Flores. 1. Árbol de problemas 2. Plenarias de socialización	Observación de la participación de las personas involucradas. Las observaciones se plasman en un registro anecdótico.
Fase 2 Vivencia de las Habilidades Blandas	Utilización del documento del Curso de Formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad. (Temas base en habilidades blandas.	Ejecución de cinco talleres base, los cuales se distribuyeron en 15 sesiones, con base en los temas seleccionados por las personas participantes distribuidas	.
Fase 3 Conexiones con empresas e instituciones públicas y privadas	Articular alianzas con empresas e instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad.	Las personas participantes visitaron ferias de empleo, se acompañó en el proceso cuando alguno de las personas participantes se contactó para una entrevista laboral en una empresa pública o privada.	Gestión de los contactos.
Fase 4 Seguimiento y acompañamiento	Acompañar en el proceso de inserción laboral a las personas participantes.	Acompañamiento por parte de la proyectista a participantes del proceso.	Acompañamiento en ferias de empleo. Acompañamiento en periodo de entrevistas laborales y en proceso de

ingreso a universidades o institutos de formación.
 Visita al centro laboral para realización de las entrevistas de seguimiento tanto a la persona usuaria como a sus compañeros de trabajo y jefe inmediato.
 Comunicación constante vía medios electrónicos.

<p>Fase 5 Producto final. Documento con Orientaciones prácticas para los procesos de Inserción Laboral en CAIPAD</p>	<p>Elaborar un documento con orientaciones prácticas para los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad, ubicados en los Centros de Atención Integral para adultos con discapacidad CAIPAD.</p>	<p>Elaboración de documento con orientaciones prácticas.</p>	<p>Con base en los procesos de inserción laboral que se llevarán a cabo en la Fundación se plantean una serie de orientaciones que ayudarán a los docentes de los CAIPAD a realizar procesos efectivos de inserción laboral de personas usuarias en condición de discapacidad.</p>
---	--	--	--

Nota: Elaboración propia, 2020.

Como se menciona en el cuadro anterior, en la Fase 1 en respuesta a su objetivo de “Identificar características para la empleabilidad (intereses, habilidades, destrezas y competencias) en las personas participantes” las estrategias que consistieron en la aplicación de instrumentos de evaluación, tal y como lo fue una entrevista a las personas interesadas en llevar a cabo el proceso, y una entrevista a la encargada del servicio de inserción laboral. Dichos resultados se mostrarán más adelante en el apartado de análisis y resultados. También en esta fase se llevó a cabo la estrategia “El árbol de problemas” con el cual se identificaron aquellas barreras que las personas participantes indicaron desde sus realidades y que implican un riesgo para el alcance de sus metas en ese momento.

En la Fase 2 se planteó el objetivo de utilizar el documento del Curso de Formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con

discapacidad, para las bases de la estructura de la propuesta de talleres a implementar. El objetivo de la utilización de este documento fue encaminar los talleres desde el ámbito de habilidades blandas, sin embargo, cabe mencionar que la técnica de la adaptación curricular se dio con el propósito que los procesos fueran centrados en las personas participantes, es por ello que solo se utilizaron como sugerencia los temas bases de habilidades blandas, pero fueron las personas participantes quienes de acuerdo con sus intereses, plantearon una priorización de temas a abordar, con base en ello se dividieron por talleres subdivididos en sesiones de trabajo para abordar los temas seleccionados.

Los cinco temas bases de los talleres con sus objetivos específicos fueron los siguientes:

1. **Taller #1: Módulo 1 ¿Quién soy? ¿Qué quiero? ¿Hacia dónde voy?** (Curso de formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, 2015).

Objetivo: Reconocerme como persona joven con derechos, deberes y un proyecto de vida.

Temas:

1. Me identifico a mí mismo
2. Toma de decisiones
3. Situaciones de riesgo
4. Respeto por mí mismo y las demás personas

2. **Taller #2: Módulo 2 ¿Quiénes me rodean y cómo me relaciono con ellos?**

Objetivo: Relacionándome con mi entorno inmediato y mediato.

1. Reconozco mi entorno
2. La familia
3. Relaciones interpersonales (amistad)
4. Comunicación asertiva
5. Trabajo en equipo y en grupos sociales, familiares y laborales
6. Conozco y valoro el liderazgo y la autoridad de una jefatura en diferentes tipos de grupos y equipos.

3. **Taller #3: Módulo 3 ¿Conozco el mundo del trabajo? ¿Qué quiero hacer? ¿Conozco las habilidades para conseguir y mantener un empleo?**

Objetivo: Vinculándome con el mundo del trabajo.

Temas:

1. Descubro el mundo del trabajo

2. Capacidades e intereses laborales
 - Toma de decisiones (ámbito laboral)
 - Procesos en búsqueda de empleo y contratación

✓ **Taller #4: Módulo 4 ¿Cómo me desempeño en un puesto de trabajo?**

Objetivo: Desempeñándome efectivamente en el mundo del trabajo.

FASE 3: Conexión con empresas e instituciones públicas y privadas

Temas:

3. Identifico las empresas y puestos de trabajo en las que me interesa emplearme
 4. Elaboración de hojas de vida
 5. Ferias de empleo
 6. Entrevistas de trabajo
 7. Identificación de aspectos por mejorar o en qué debo capacitarme para un empleo a futuro (acompañamiento).
4. **Taller #5: Módulo 5 ¿Qué he aprendido? ¿En qué he cambiado? ¿Cuál es mi plan de acción?**

Objetivo: Reflexiono y analizo los conocimientos y experiencias adquiridos para tomar decisiones a futuro.

Cierre FASE 2

Temas:

1. Conozco los servicios educativos formales, no formales e informales que existen dentro y fuera de mi comunidad
2. Determino posibilidades de empleo en mi comunidad que son de mi interés
3. Elaboración del plan de vida
4. Analizo el impacto del proceso en mi vida personal y ocupacional

Es importante aclarar, que parte de la fase 2 se llevó a cabo de manera paralela con la fase 3 debido a que se consideró pertinente desarrollarla dentro de la modalidad de los talleres ya que son procesos integrales y se implementan desde un orden secuencial del proceso, esto permite que las personas participantes pongan en práctica las herramientas adquiridas desde los talleres previos al taller.

Figura 3

Actividad parte del taller #1 ¿Quién soy?



Nota: La figura 3 corresponde a una imagen del trabajo de dos de los participantes beneficiarios del proyecto en la actividad llamada “¿Quién soy?”, desarrollada durante el taller 1 en una de las primeras sesiones de la fase 2.

B. Descripción de materiales y recursos humanos según actividades o tareas, que se utilizarán para la ejecución del proyecto

Los materiales y recursos humanos utilizados en el proyecto fueron aspectos importantes a tomar en cuenta para el desarrollo de este proyecto, especialmente en la fase 2 con la implementación de los talleres.

En la siguiente tabla se describen los principales materiales y recursos humanos empleados en este proyecto.

Tabla 7

Descripción de materiales y recursos humanos

Fases	Materiales	Recursos humanos	Actividades
Fase 1: Diagnóstico Habilidades y Destrezas	Árbol de cartulina y Post-it para el árbol de problemas aplicado a las personas participantes. (Ver explicación de la técnica del Árbol de problemas al final de este cuadro).	Persona proyectista Personas participantes	Aplicación de Instrumentos de Investigación a personas usuarias de CAIPAD Servio Flores.
Fase 2: Vivencia de las Habilidades Blandas	Documento del Curso de Formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (Habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad.	Persona proyectista Personas participantes	Taller de habilidades blandas y aplicación del Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con discapacidad.
Fase 3: Articulación de alianzas con empresas e instituciones públicas y privadas	Contactos: Números de teléfono, correos electrónicos de empresas públicas y privadas.	Persona proyectista Personas participantes Lic. Kristel Venegas Hernández, colocadora laboral.	La proyectista contactará empresas e instituciones público- privadas interesadas en la empleabilidad de PCD.

Fase 4: Seguimiento y acompañamiento en los nuevos empleos	Herramienta: Lista de cotejo del seguimiento brindado a las personas participantes del proyecto. Ver anexos.	Apoyo por parte de la mediadora en los distintos procesos que irán construyendo las personas participantes en su camino hacia la inserción laboral.	Acompañamiento por parte de la mediadora a participantes del proceso.
Fase 5: Producto Final Orientaciones prácticas para los procesos de inserción laboral en CAIPAD	Documento con orientaciones prácticas basado en la experiencia que se llevará a cabo en la Fundación Servio Flores Arroyo.	Persona proyectista	Con base en el proceso llevado a cabo en la Fundación Servio Flores Arroyo, se realiza el documento con una serie de orientaciones que ayuden al profesorado de los CAIPAD a nivel país.

Nota: Elaboración propia, 2020. Ante la técnica mencionada en el cuadro anterior llamada “Árbol de Problemas” la UNESCO, explica en qué consiste.

El árbol de problemas es una técnica que se emplea para identificar una situación negativa (problema central), la cual se intenta solucionar analizando relaciones de tipo causa-efecto. Para ello, se formula el problema central de modo tal que permita diferentes alternativas de solución, en lugar de una solución única.

Luego que se define el problema central, se exponen tanto las causas que lo generan como los efectos negativos producidos, y se interrelacionan los tres componentes de una manera gráfica.

La técnica adecuada para relacionar las causas y los efectos, una vez definido el problema central, es la lluvia de ideas. Esta técnica consiste en hacer un listado de todas las posibles causas y efectos del problema que surjan, luego de haber realizado un diagnóstico sobre la situación que se quiere resolver. (UNESCO, 2017)

Estrategia de evaluación del proyecto

La evaluación final del proyecto fue de tipo cualitativo, la cual consistió en la aplicación de los instrumentos elaborados por la mediadora, con el propósito que fueran las personas participantes, quienes evalúen su proceso, así como las personas empleadoras revisaran el proceso de inserción laboral de la persona en su etapa inicial. Es importante aclarar que estas últimas no evaluaron el desempeño de las personas que contrataron, sino el proceso de acompañamiento y el proceso de inserción laboral en sí.

Debido a esto, las personas participantes realizaron a manera de evaluación, una lista de cotejo del proceso y las personas empleadoras un cuestionario, para que de esta manera se pueda realizar un análisis de la valoración del proceso del proyecto y a la mediación en el quehacer.

Consideraciones éticas

Como parte fundamental de este proyecto, se encuentran las consideraciones éticas, a las que la proyectista afirma, ante la institución, que se realizó un consentimiento informado el cual se presenta en el Apéndice 1. El objetivo de solicitar dicho consentimiento informado fue comunicar a la Fundación acerca de lo que se iba a realizar. Esto garantiza que la información obtenida en este proceso se emplea solamente para fines educativos y laborales en beneficio de la población en condición de discapacidad. Por otra parte, la proyectista manifiesta el compromiso de que la identidad de las personas participantes no será divulgada y que los procesos de construcción de inserción laboral se efectuarán en una línea de respeto, tanto hacia el grupo de participantes como a la Fundación que abrió sus puertas para llevar a cabo este proyecto.

Desde un inicio, en este proyecto se asume una mediación horizontal en donde predominaron varios valores y principios éticos. El primero de ellos es el respeto, el cual se visualiza como el valor que “Construye relaciones” y se comparte el criterio emitido en el blog de la ONG “Ayuda en acción” cuando menciona que el respeto es uno de los “primeros valores éticos que adquirimos en la infancia. El respeto es, ni más ni menos, que la base a través de la que se relacionan las personas y la vía para compartir intereses y necesidades en cualquier contexto: trabajo, familia, amistades, estudios...” (Ayuda en Acción, 2018).

Este valor es realmente importante en el enfoque de este proyecto, ya que fue este tipo de respeto lo que permitió no solamente alcanzar objetivos en el ámbito laboral, sino que también, se construyeron buenas relaciones interpersonales durante el proceso.

Otro de los valores presentes fue el de la justicia ya que la presencia de este valor en este tipo de procesos respalda la razón de ser del proyecto, que se basa en:

La concepción que cada época tiene sobre sus normas jurídicas, y aspira a mantener la armonía entre personas y, entre personas e instituciones. Aunque la concepción de lo justo puede variar entre sociedades, en todas ellas existe un marco jurídico y la mayoría de los seres humanos tienen una concepción mental de su significado y una aspiración hacia este tipo de acciones. (Ayuda en Acción, 2018)

Según lo mencionado anteriormente por la ONG, se considera que este valor respalda la razón de ser de este proyecto, ya que es, precisamente, el cumplimiento del marco jurídico en cuanto a materia laboral el que se hace valer en la implementación de este proyecto, y con ello lograr que cada vez se alcance el porcentaje del 5 % de reserva de plazas para personas con discapacidad, según la ley 8862 (Asamblea Legislativa, 2010).

El tercer valor esencial para este proyecto fue el de “responsabilidad y compromiso” de todas las partes involucradas, esto quiere decir, que aplicaba por igual tanto para la mediadora, para las personas participantes y las personas funcionarias de la fundación que formaron parte del proyecto. Este valor se reflejó en cada una de las partes en el desempeño de sus tareas según el rol en el proyecto.

La ONG Ayuda en Acción, 2018 cataloga el valor de la responsabilidad y compromiso como:

Las personas asumimos, conscientemente, una serie de obligaciones y respondemos ante las consecuencias derivadas en todos los ámbitos de la vida: trabajo, familia, amigos... Desde adoptar a un perro como nuevo miembro de la familia y cuidarlo toda su vida (comida, atenciones, paseos, gastos veterinarios), hasta aceptar un trabajo y realizar esta labor con tenacidad y estabilidad durante toda la duración del contrato. (Ayuda en acción, 2018)

Ante lo mencionado por la ONG se consideró importante este valor, pues no solamente estuvo presente a lo largo de todo el proceso, sino que también, se potenció para que pudiera ser una herramienta más para las personas participantes al obtener un empleo, ingresar a un proceso de formación académica o cualquier otra meta personal que cada una se proponga.

Finalmente, el cuarto valor ético que se toma en cuenta es la libertad, presente principalmente al inicio del proyecto en donde cada persona decidió de manera voluntaria, ser parte de este proceso por su decisión en la validación de su derecho de elección y como parte de su autonomía.

La ONG menciona que el valor ético de la libertad es esencial, debido a lo que se expone a continuación:

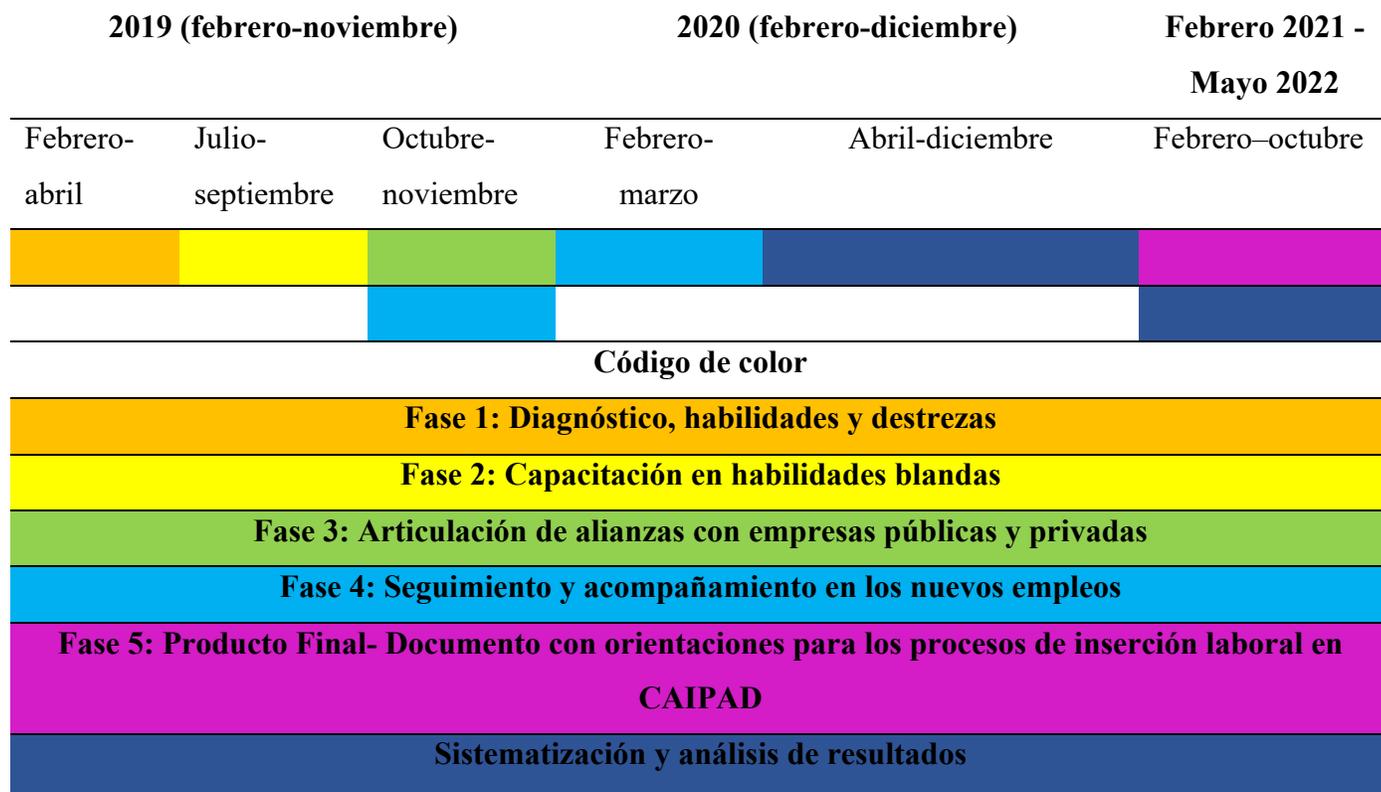
La libertad es esa capacidad que posee todo ser humano para poder actuar a lo largo de su vida conforme a su propia voluntad, mediante una elección libre, sin condicionantes personales o externos. Sin embargo, la libertad también es una lucha constante, siempre relativa, porque las influencias que nos rodean nos limitan esta capacidad y hacen imposible que podamos hablar en términos absolutos. Quizá por esto último, la libertad es, entre los valores éticos, por el que más se ha luchado, pues sin ella, es difícil que puedan desarrollarse la honestidad, la responsabilidad, la justicia o el respeto en nuestras sociedades. (Ayuda en Acción, 2018)

Desde este proyecto se comparte la opinión con la ONG pues se considera que sin este valor los demás valores desarrollados anteriormente no se ejecutarían de una manera adecuada.

Tabla 8

Cronograma de ejecución

A continuación, el cronograma de ejecución del proyecto muestra el periodo de tiempo en el cual el proyecto se llevó a cabo, el mismo comprende el periodo desde febrero del año 2019 hasta noviembre del 2021.



Nota: Elaboración propia (2019). Es importante mencionar que durante el año 2020 e inicios del año 2021 el proceso de sistematización de análisis y resultados, así como la elaboración del producto de la fase 5 se extendió un poco más de lo planificado debido a la situación por la pandemia Covid-19.

Capítulo III: Sistematización, análisis y discusión de resultados

En el presente análisis se exponen los resultados obtenidos a lo largo del desarrollo de todo el proyecto, tanto el análisis como la discusión de resultados se plantean desde el marco de un análisis cualitativo tal y como fue la investigación que se llevó a cabo, al ser cualitativo se comparan por medio de cuadros de contraste algunos aspectos relevantes, tales como el nivel en el que se potenciaron las diferentes dimensiones de calidad de vida propuestas por Schalock y Verdugo, las voces de las personas participantes durante las sesiones en temas en específico y la importancia de la familia como principal apoyo y aliado, así como también las entrevistas realizadas en la fase 4 de seguimiento en donde se exponen un poco más las voces de las personas participantes.

Se analizan cada una de las fases y las acciones realizadas, así como los procesos de las personas participantes, el análisis se desarrolla en tres grandes ejes los cuales son:

1. **Persona con discapacidad:** en este apartado se analizará todo lo que integra a la población en condición de discapacidad, específicamente en su etapa adulta y como las dimensiones de vida son necesarias de desarrollar y potenciar para alcanzar una plenitud en esta etapa vital de todo ser humano.
2. **Vivencia de las habilidades blandas:** en este segundo eje, se analizan las habilidades blandas como herramientas necesarias a potenciar en todo adulto al ingresar al mundo laboral o bien llevar a cabo sus planes de vida, según cada persona lo considere; así mismo, se analiza el desarrollo de la fase 2 de talleres, los resultados obtenidos y sus variantes.
3. **Empleo y calidad de vida:** para este tercer eje, se analiza el impacto que tiene la obtención de un empleo en la vida de las personas y cómo impacta de manera directa o indirecta cada una de las dimensiones de calidad de vida que integran al ser humano, desde este eje se realiza un contraste de qué tanto se alcanzó a potenciar cada una de las dimensiones de calidad de vida en el proceso de cada una de las personas participantes.

En cuanto a la discusión de resultados se presentan desde cada una de las fases y se expone tal y como se dio el desarrollo de estas:

1. **En la fase 1 (Diagnóstico):** se analiza si los resultados obtenidos respondieron al alcance del primer objetivo específico el cual menciona como meta a alcanzar el “Identificar características para la empleabilidad (intereses, habilidades, destrezas y competencias) en las personas

participantes”, así como los resultados que en donde se tomaron en cuenta las opiniones de las personas participantes para la elaboración de la ruta a seguir del proyecto.

2. **En la fase 2 (Vivencia de las habilidades blandas):** se analiza la importancia de potenciar habilidades blandas en las personas adultas, así como el alcance que se dio del segundo objetivo específico, el cual menciona “Potenciar en habilidades blandas y empleo a las personas participantes”, durante el desarrollo de esta fase se dio un cambio de paradigma con base a la entrevista que se llevó a cabo con M.Sc. María Fernanda Fonseca Arguedas, siendo ella una las personas que imparten el “Curso de formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, 2015”, los cambios que se produjeron se desarrollan más adelante.

Figura 4

Desarrollo de actividades en los talleres



3. **En la fase 3 (Alianzas con empresas inclusivas):** para el contraste de resultados obtenidos de esta tercera fase se analiza el alcance del tercer objetivo el cual consistió en “Articular alianzas con empresas e instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad” principalmente se hará énfasis en las variantes que se presentaron durante esta fase.
4. **En la fase 4 (Seguimiento y acompañamiento a las personas participantes):** en esta segunda fase se analiza el cumplimiento del cuarto objetivo específico, el cual menciona “Acompañar en el proceso de inserción laboral a las personas participantes”, esta fase también sufrió algunas variantes ya que el acompañamiento no se dio solamente en esta fase en específico sino a lo largo de todo el proceso, tal y como se detallará más adelante.
5. **En la fase 5 (Producto Final):** finalmente, pero no menos importante se expondrá el proceso del cumplimiento del último objetivo específico el cual consistió “Elaborar un documento con orientaciones prácticas para los procesos de Inserción Laboral de personas con discapacidad, ubicados en los Centros de Atención Integral para adultos con discapacidad CAIPAD.

Como punto de partida importante se destaca que, actualmente, Costa Rica plantea el cumplimiento de pasos importantes en materia de discapacidad e inserción laboral.

El Plan Nacional establece rutas precisas y claras de cómo alcanzar un mayor porcentaje de contratación de personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado, sin embargo, la formación en los centros, los empleadores y el rol de la familia, establecen un desafío importante hasta la fecha, tal y como lo menciona Canossa, 2020 en su estudio “Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica”, cuando al entrevistar a personas en condición de discapacidad acerca de cuáles aspectos son los mayores retos a la hora de una inclusión laboral, a lo que las personas entrevistadas mencionaron:

Las personas entrevistadas coinciden en la importancia de las capacitaciones para el personal en temas de inclusión y los cambios en procesos de reclutamiento y selección ya que estos también aportarían a generación de los puestos adecuados. Además, indican que el reto más importante es actitudinal; además, uno de los entrevistados agregó otro reto adicional: “el transporte y acceso externo, como usuaria de silla de ruedas me influye la condición de las calles

con huecos, aceras sin rampas y entradas con gradas, falta semáforos, etc.”. (Solano, comunicación personal, 2018)

Por su parte, Carlos Chaves (comunicación personal, 2018) indicó: “Algunos retos van a depender de cada tipo de discapacidad y del nivel de afectación de esa condición, por ejemplo, para él no vidente la tecnología es clave, como software lector o lupa electrónica, mientras que para un usuario de silla de ruedas la barrera arquitectónica adquiere importancia” (Canossa, 2020).

Tal y como lo mencionan las personas entrevistadas, el transporte y acceso se convierte en un reto tanto para ellos como para las empresas, ya que el convertirse en una empresa inclusiva requiere realizar las mejoras que la persona contratada necesita para que se realice una verdadera inclusión, es por ello la importancia de que, en los procesos de inserción laboral, sean las personas quienes sean los protagonistas de sus propios procesos, pues nadie más que ellos conocen las adaptaciones que necesitan y las barreras a romper en una futura inclusión laboral y social.

Otro gran reto que no mencionan las personas entrevistadas y el investigador es el tema de la familia, pues el rol que cumplen las familias en las personas con discapacidad cuando quieren obtener un empleo es crucial tal y como lo mencionó el participante P3W en el taller de “La puerta y el muro” de la fase 2, cuando señaló:

Yo quiero llegar a tener una vida de adulto, con trabajo, una esposa, casa y tal vez hijos el problema es que mi familia no me deja ni siquiera salir de la casa solo, así es muy difícil lograrlo porque ellos piensan que soy un bebé. (P3W, 2019)

Y es precisamente, por este rol de la familia, que se considera importante que desde el desarrollo de este tipo de procesos se trabaje con las familias de las personas participantes.

En este proyecto se abordó a las familias de manera indirecta, ya que fueron las personas participantes quienes involucraron a algunos de los miembros de sus familias a sus procesos, convirtiéndolas, de esta manera, en personas aliadas de su proceso y quienes significaron un gran apoyo para las personas participantes, ya que sus familias también estuvieron de acuerdo con la decisión de las personas participantes en que iniciarán este proceso, como se amplía un poco más adelante se les tomó en cuenta en cada una de las fases, así como también en el cierre del proyecto en donde se les invitó a estar

presentes en la entrega de los resultados finales con el objetivo de brindar una socialización de resultados con sus familias presentes, así también con las personas que formaron parte del proceso.

El logro de este aspecto es un aporte muy importante para el proceso ya que lo nutre y convierte a las familias en aliadas, así como en aquellas situaciones en donde existía sobreprotección por parte de la familia se transformó en una concientización acerca de la autonomía e independencia que toda persona adulta necesita.

Este tipo de resultados se obtuvieron mediante la estrategia de incluir a la familia a lo largo de todo el proceso, debido a que muchos de los familiares de las personas participantes trabajan en el horario en el que se llevaban a cabo los talleres y las actividades de las demás fases no siempre estuvieron miembros de la familia presentes de manera física, pero sí de la siguiente manera:

1. **Fase 1 (Diagnóstico):** Algunas de las personas participantes identificaron como una barrera la sobreprotección por parte de sus familias.
2. **Fase 2 (Vivencia de las habilidades blandas):** Se trabaja en el taller 2, durante la cuarta sesión el taller de la familia y se aborda el tema mediante varias estrategias:

Actividad 1: Construyendo mi árbol familiar: La mediadora les facilitó una imagen de un árbol en donde ellos por medio de fotografías realizaron su propio árbol familiar, exponiéndose posteriormente al grupo.

Actividad 2: Las barreras y los apoyos en mi familia: Mediante una lluvia de ideas se discutió sobre las barreras y apoyos que las personas jóvenes encuentran en sus familias.

3. **Fase 3: Articulación con empresas inclusivas:** La mediadora sugiere a las personas participantes que conversen con sus familias acerca de las opciones de empresas y tipo de empleos a los que desean acceder e iniciar procesos laborales, debido a que en la plenaria de los talleres las personas participantes mencionaron la importancia de la opinión de sus familias en decisiones importantes, por parte de la mediadora se consideró una acción relevante pues las familias podrían ayudar a las personas participantes a identificar posibles adaptaciones en los centros de trabajo, que las personas requerirían en caso de ser contratadas en dichas empresas.
4. **Fase 4 (Seguimiento y acompañamiento):** La fase 4 se desarrolló a lo largo de todo el proceso ya que la mediadora brindó un acompañamiento a las personas participantes por medio de una comunicación fluida y constante por medios tecnológicos, lo que permitió

que realizáramos varias videollamadas con las familias, por ejemplo, en la parte diagnóstica se hizo una reunión virtual con la familia del participante P1R ya que las condiciones de salud de su padre no le permitían asistir a la fundación, en esta reunión virtual se conversó acerca del proceso que su hijo había decidido ser parte, la familia lo apoyó desde un principio y siempre se mantuvieron atentos a colaborar como sucedió con la mayoría de las familias participantes.

5. **Fase 5 (Producto final):** En la elaboración de la guía de orientaciones que se elaboró a raíz de este proceso, se incluye a la familia en uno de sus apartados, ya que son uno de los principales aliados para las personas en condición de discapacidad cuando toman la decisión de iniciar una inclusión laboral y social.

Al retomar los retos que identificaron las personas participantes, se tomó como ejemplo el tema de la familia, especialmente al cierre de la cuarta sesión durante la fase 2, en donde en la plenaria (momento en donde se hace el cierre de la sesión y se analiza lo trabajado), se orientó a la reflexión que es nuestro objetivo como personas adultas y asertivas buscar las mejores soluciones a aquello que nos agobia, el trabajar en las barreras y retos que tenemos para el cumplimiento de metas y objetivos permite que aquello que en una ocasión se visualizó como un gran reto se puede convertir en un gran apoyo, cuando se toman decisiones que nos ayudan a superar ese obstáculo.

Figura 5

Compartir al cierre de la socialización del proyecto con las personas participantes, personas colaboradoras de la fundación y las familias de las personas participantes



A continuación, se evaluará el primer eje de análisis, el cual, como se mencionó anteriormente, es de la persona con discapacidad, en donde se abordarán los conceptos que se deben comprender para una mejor apreciación del proceso que llevaron a cabo las personas participantes, también, se presentan las leyes vigentes de nuestro país y algunos de los documentos a nivel internacional que respaldan los derechos de las personas en condición de discapacidad, como se apreciará a continuación:

1. Persona con discapacidad

A lo largo del tiempo se ha transformado el concepto de persona con discapacidad, incluso existen modelos que nos explican de una manera más clara este proceso de evolución, tanto en su significado, como en el trato que se les da a las personas en condición de discapacidad.

Años atrás, estaba arraigado otro tipo de modelo, muy diferente al que se tiene en la actualidad, se trata del modelo médico-rehabilitador, el cual veía a las personas con discapacidad como un paciente, la discapacidad vista desde un enfoque médico y como una enfermedad a tratar, el autor nos describe mejor este paradigma que se deja atrás con el paso del tiempo. Velarde, 2011 nos narra cómo era la realidad de la población con discapacidad después de la II Guerra Mundial.

En primer término, las causas de la discapacidad ya no son religiosas sino científicas y, en segundo lugar, las personas con discapacidad dejan de ser consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad y, siempre que sean rehabilitadas, pueden tener algo que aportar. Vemos así cómo, al cambiar las causas de la discapacidad, se modifica su concepción y su tratamiento, pues al entenderse como una deficiencia biológica con causa científica, la diversidad funcional no sólo puede ser curada sino además prevenida. (Velarde, 2011, p. 123)

Actualmente predomina el modelo social de la discapacidad, tiene un enfoque más humanista, debido a que, independientemente de cualquier condición, se valora primero a la persona como sujeto de derechos y es el entorno quien impone la discapacidad al no brindar las herramientas necesarias en cuanto a infraestructura y oportunidades, tal y como nos lo menciona Montero (2009) cuando hace referencia a:

La persona es un todo, un conjunto potencial de virtudes, habilidades y limitaciones. Así mismo posee características físicas emocionales e intelectuales, logros, capacidades, anhelos, sueños, frustraciones, intereses, expectativas y otros. Decir “el discapacitado” significa totalizar esta condición y negar todas las demás características que conforman a la persona. En este sentido la discapacidad constituye una característica entre las demás. (Montero, 2009, p. 11)

Cuando se trabaja con la población con discapacidad, se trabaja desde la promoción de la persona sin enfocarse en la deficiencia, pues es el entorno, al generar barreras para el aprendizaje y la participación el que propicia las condiciones en donde se genera la discapacidad.

Desde esta perspectiva, el presente proyecto se enfoca en los intereses de las personas y en la identificación de las barreras, de manera que siempre se realicen los ajustes necesarios para que todas las actividades sean pensadas en cada participante, de esta forma se parte de su integralidad hacia los procesos de inserción laboral, como cualquier otra persona. Para llegar al modelo que se tiene hoy día, ha sido un largo camino, han existido creencias de todo tipo en un afán de encasillar aquello que no cumple con la norma en nuestra sociedad, sin embargo, las realidades al igual que los conceptos han cambiado mucho, lo que permite validar a cada ser humano como lo que es, personas con derechos, y es, principalmente, el ser consciente de estos derechos.

Esta postura condujo a la creación e implementación de este proyecto, el cual tuvo como meta aportar acciones para el cumplimiento de un derecho de toda persona, el derecho a un trabajo digno y que la población con discapacidad que se beneficia de estos procesos puedan llegar a una inclusión social, ya que muchas veces, según el plan de vida de cada persona no es la obtención de empleo el primer objetivo, algunos sueñan con ir a la universidad, formar una familia o ser un apoyo para sus familias, tal y como sucedió con las personas participantes de este proyecto.

Como se mencionó al inicio de este análisis, a nivel mundial existen organizaciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad, para lo cual se crean documentos que respaldan estos derechos y de los cuales, los estados que son parte de estas organizaciones tienen el deber de hacerlo cumplir en cada país y Costa Rica no es la excepción. Es por ello, que siendo parte de la ONU y otras convenciones a nivel mundial el país también ha realizado esfuerzos de manera que la ley sea lo que respalda a las personas con discapacidad. Un ejemplo de este tipo de documentos en los que ha trabajado nuestro país es el ya mencionado Plan Nacional de Inserción Laboral, el cual, entre muchos de sus objetivos procura promover que cada vez sean más las empresas que contemplen en sus planillas a la población en condición de discapacidad.

En respuesta a esta necesidad, se desarrolló el presente proyecto como un aporte más a los esfuerzos realizados en nuestro país en el ámbito laboral, consistió en un proceso de modelaje de procesos efectivos para la inserción laboral realizados desde un CAIPAD y posteriormente documentando tanto desde este Proyecto Final de Graduación como desde la “Guía de Orientaciones para la construcción de

procesos de Inserción Laboral para personas con discapacidad” correspondiente a la Fase 5 de este proyecto.

Por otra parte, a nivel internacional uno de los primeros documentos en validar los derechos de las personas con discapacidad fue la “Declaración Universal de los derechos humanos” creada en 1948, la cual en su artículo 7 se refiere a que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Sin embargo, con el paso de los años, y ante la necesidad que existiera un fundamento mayor en respaldo de las personas con discapacidad, en todo el mundo, es cuando surge la necesidad de realizar una convención en donde se creara un documento centrado en la población con discapacidad, es por ello que en el 2007 se lleva a cabo en New York la “Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad” siendo en dicha convención en donde se hacen presente personas con discapacidad con su lema “Nada de nosotros, sin nosotros”, el cual tomaron como bandera las personas con discapacidad que impulsaron con su aporte y conocimiento la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este lema posiciona al colectivo de personas con discapacidad como sujeto de derechos y actores activos de la sociedad, ya no más como sujetos de cuidado (CILSA, 2017).

Es con base en el lema ya mencionado, que desde la planificación y elaboración de este proyecto se tuvo claro que para marcar un norte hacia donde ir se tenía que hacer de manera conjunta con las personas participantes. Esta validación de la persona, el tomar en cuenta sus gustos, intereses y necesidades permitió que este proceso fuera totalmente centrado en la persona, respondiendo de forma más integral a sus necesidades.

En la búsqueda de antecedentes, se buscaron proyectos e instituciones a nivel país que llevaran a cabo acciones en pro de la empleabilidad de las personas adultas en condición de discapacidad, fue entonces cuando se encontraron proyectos como los que impulsa FUNDAMECO desde PLURA, la cual es una empresa que se dedica actualmente a brindar asesoría personalizada en inclusión laboral y discapacidad para organizaciones privadas y públicas.

Por otra parte, tal y como se desarrolló en el apartado de antecedentes de este documento, entre los proyectos que impulsa la Universidad Nacional se conoció un poco más los esfuerzos realizados desde el “Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad) en su versión del 2015, en donde al analizar su programa en cuanto a temas

y actividades propuestas se pensó desde este proyecto presentarlo en la Fase 1 de diagnóstico en la segunda sesión, como una propuesta en cuanto a los temas que plantea el curso.

Debido a la versatilidad del grupo de participantes y al gran apoyo de parte de la Fundación Servio Flores Arroyo en cuando a brindar los espacios necesarios para el desarrollo de las actividades es que muchas de las estrategias que plantean el curso se adaptan a los temas elegidos por las personas participantes, así como también a la atención de sus necesidades, sin embargo, como al final de cada sesión se realizaron plenarias en donde las personas participantes en ocasiones realizaban sugerencias de actividades a realizar o nuevas interrogantes a responder, algunas de las estrategias tuvieron pequeñas modificaciones, como se presenta en el apartado de apéndices de este documento

Uno de los primeros resultados obtenidos desde la fase 1 y con lo que se alcanzó el objetivo propuesto el cual buscó “Identificar características para la empleabilidad (intereses, habilidades, destrezas y competencias) en las personas participantes” se dio a raíz de esas socializaciones en donde se tomaron decisiones en cuanto a temas a abordar, si estaban de acuerdo o no con la propuesta planteada por la mediadora o si tenían alguna propuesta de temas que también se tomarían en cuenta.

Algunos de los resultados de este primer objetivo específico en cuanto a intereses, habilidades y destrezas son:

Primer resultado: Habilidades y destrezas que identifican hasta ese momento que tienen (Sesión 2 fase 1):

1. **P1R:** El participante P1R identificó habilidades matemáticas, tiene habilidades para trabajos en oficina, también menciona que tiene cursos en atención al cliente herramientas que considera le ayudarán a conseguir un empleo pronto.
2. **P2M:** El participante P2M identificar sus habilidades en los talleres de cocina y helados, soy bueno limpiando y acomodando, sacudiendo, se hacer Repostería y helados.
3. **P3W:** El participante P3W destacó sus habilidades para seguir instrucciones, resaltó que es muy ordenado y que prefiere hacer las cosas despacio, pero bien.
4. **P4J:** El participante P4J identificó ser hábil en la cocina, se considera bueno acomodando y limpiando.

Intereses laborales:

1. **P1R:** El participante P1R menciona que él no tiene preferencia en cuanto a empresas que en cualquier empresa u oficina donde le ofrezcan empleo es una gran oportunidad.

2. **P2M:** Al participante P2M le interesa trabajar en almacenes de electrodomésticos, en supermercados o en industrias de producción de alimentos.
3. **P3W:** El participante P3W menciona que le interesa trabajar en supermercados y en tiendas por departamento
4. **P4J:** Al participante P4J le gustaría obtener un empleo en algún hotel o como bodeguero.

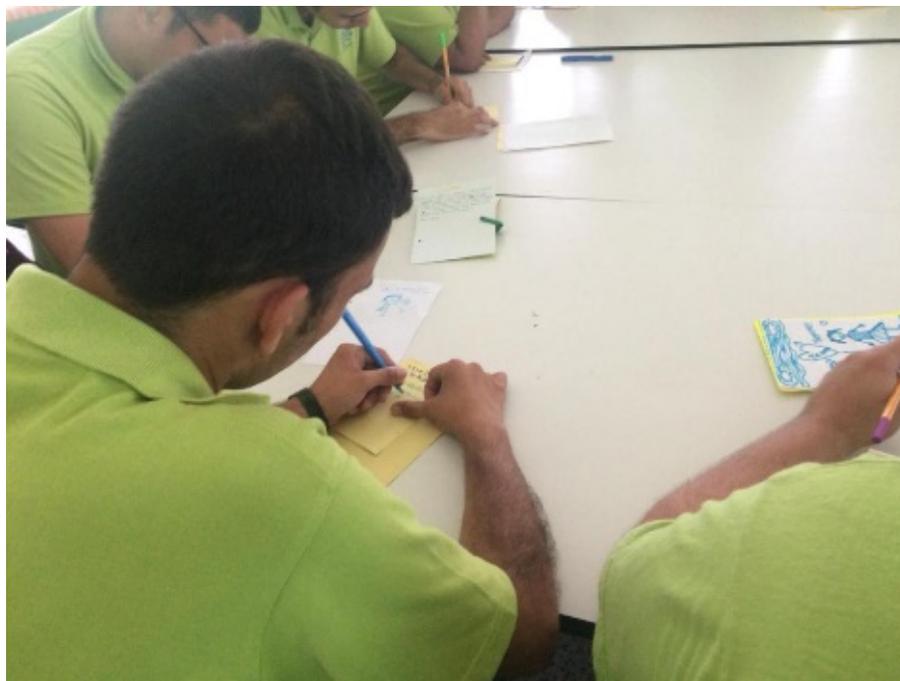
Estos intereses y habilidades son los resultados de esta primera fase del proyecto la cual mostró aquellos puestos laborales a los que las personas participantes aspiraban encontrar, ya sea durante el proceso del proyecto o al finalizarlo.

Los resultados anteriores les permitieron a las personas participantes comenzar a plantearse interrogantes, las cuales querían evacuar o ampliar conocimientos en áreas en específico que les ayudaría a la obtención del empleo deseado.

La mayoría de las participantes tuvieron muchas preguntas acerca del proceso de selección, periodo de entrevistas, preparación antes de una entrevista y el comportamiento durante esas entrevistas, por lo que todo esto se tomó como insumos de sugerencia para incluirlos en la ruta a seguir.

Figura 6

Actividades de las sesiones de la Fase 1 Diagnóstico



Para la incorporación de estas recomendaciones no hubo mayor problema en incluirlos en el periodo de talleres de la fase 2, pues en la propuesta que se adoptó del Curso de habilidades blandas de la

UNA en su versión del 2015 incluye una serie de estrategias las cuales fueron socializadas con las personas participantes y se tomaron decisiones de cómo llevar esta etapa, en donde se incluyeron una previa asistencia a ferias de empleo así como algunos ajustes en cuanto a accesibilidad para el desarrollo de las estrategias.

El alcance de este objetivo ayudó a que la segunda fase en donde se implementaron una serie de talleres pudiera modificarse y adaptarse a esos intereses, habilidades y necesidades y se hiciera realidad el lema de la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, ya que las protagonistas y autores de su proceso fueron las personas participantes.

Tal y como sucedió desde este proyecto, las personas que alzaron su voz en la Convención fueron escuchadas y su voz quedó plasmada en todos los artículos, en cuanto al derecho al trabajo se confiere, la convención hace mención en el artículo 27, el cual expresa:

Los Estados Parte 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 en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardan 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. (ONU, 2006, p. 22)

De este primer apartado se derivan once apartados más relacionados con el trabajo y la inserción laboral de las personas con discapacidad, apartados importantes ya que dan a los estados premisas de acción para poner en práctica en los diferentes países. La Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad es actualmente el principal referente en cuanto a temas de derechos de dicha población, ya que desde su creación se han llevado a cabo importantes avances en tema de inclusión, no solamente laboral, sino también en ámbitos de educación, todo ello para una mejora de la calidad de vida de todas las personas que se benefician con el cumplimiento de los artículos de la Convención.

Nuestro país no se queda atrás y con base en la convención y a los cambios generados en todo el mundo se crean dos leyes de suma importancia, las cuales velan por las personas con discapacidad en nuestro país. Dichas leyes son la 8862: Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el sector público, creada en el año 2010 y la ley 7600: Ley de Igualdad de Oportunidades

para las personas con discapacidad, creada en 1996, la cual incluye en su proyecto de ley el obligar a los empleadores del sector público a resguardar un 5 % de las plazas vacantes para la población en condición de discapacidad, actualmente el sector público vela y realiza esfuerzos por cumplir a cabalidad con dicho porcentaje.

Cada vez son más las empresas que establecen, como objetivos de su desempeño, la contratación de personas sin importar si tienen o no alguna condición de discapacidad, lo que da la posibilidad a la población en condición de discapacidad de adquirir un empleo, es por ello que para el diseño de la fase 3 se consideró importante desarrollar y potenciar conexiones con empresas inclusivas, tal y como lo recomienda el Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. (Asamblea Legislativa, 2012 p. 61)

Para iniciar la Fase 3 se consideró oportuno instar a las personas participantes a que asistieron a Ferias de empleo cercanas a sus domicilios para que se les facilite su asistencia.

Durante los últimos talleres de la Fase 2 se les compartió información acerca de Ferias de Empleo, las personas participantes luego de la reelaboración de sus hojas de vida se interesaron aún más por asistir a estas ferias de empleo, por lo que con ayuda de la encargada del servicio de inserción laboral de la Fundación se logró que asistieron a dos Ferias de Empleo en la cadena de supermercados Walmart en Agosto del 2019, llevada a cabo en el Walmart de Río Segundo de Alajuela en donde varias de las empresas de interés de las personas participantes recibían postulaciones para diversos cargos.

Es importante mencionar que una de las personas participantes fue contratada tiempo después; gracias a una de las postulaciones que realizó en una de estas ferias de empleo, este resultado se ampliará más adelante en este análisis.

Otro de los esfuerzos realizados desde la Fase 3 fue asistir a una reunión entre la encargada del servicio de inserción laboral y una empresa privada interesada en abrir sus puertas a posibles pasantías a realizar desde el servicio de la Fundación, estas pasantías se realizaron con el objetivo que las personas participantes se familiarizan con un rol laboral y con tareas correspondientes según el tipo de puesto a desempeñar.

Desde el enfoque integral de este proyecto y a través de la experiencia brindada por parte de la profesional del servicio de la fundación, se obtuvo un panorama mucho más amplio en cuanto a lo que implica realizar conexiones con empresas inclusivas. Algunos de los aspectos encontrados como resultado

de esta experiencia, fue comprender el proceso necesario para que estas conexiones se lleven a cabo, la encargada del servicio comentó que desde el servicio de la fundación durante mucho tiempo se han realizado conexiones con las empresas inclusivas que menciona el Plan Nacional de Inserción Laboral, sin embargo, cada vez son más las empresas que se han interesado en iniciar una apertura a nuevas contrataciones.

Debido a lo anterior, muchas empresas están interesadas en cumplir con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que dicta la ley y, como segunda razón, por el gran impacto positivo que ha tenido el concepto de inclusión laboral en las empresas de nuestro país.

El proceso que se conoció desde el acompañamiento realizado para entablar conexiones con empresas inclusivas, desde los esfuerzos de la Fundación Servio Flores Arroyo es el siguiente:

1. Inicialmente se crea un primer contacto entre la fundación y la empresa.
2. En ese primer contacto la encargada del servicio de inserción laboral expone brevemente de parte de quien llama y el porqué de la llamada o correo, según sea el caso, con el objetivo de agendar una cita para exponer el servicio y su finalidad.
3. Una vez se agende la reunión, la encargada del servicio asiste casi siempre a las empresas en donde por medio de una presentación expone que es la Fundación, a que se dedican específicamente desde el servicio de inserción laboral, al enfatizar en alcanzar el interés por parte de la empresa para que quieran realizar un proceso de pasantía.
4. Una vez las empresas están de acuerdo colocan a las personas enviadas por la fundación conocer a realizar la pasantía, y de todo salir de la manera correcta una vez la pasantía termine la persona es contratada o no.

A continuación, se analiza y desarrolla a profundidad lo experimentado durante esta vivencia en donde se acompañó a la docente.

Usualmente, el primer contacto entre las empresas y el servicio de inserción laboral se da vía telefónica o por correo electrónico, en este primer contacto si ambas partes tienen el interés y la disposición se concreta una reunión, en donde la encargada del servicio expone a la empresa en qué consisten las posibles pasantías a desarrollar y lo que aporta este tipo de espacios y contrataciones en cuanto a igualdad de oportunidades, se les habla un poco más acerca de la Ley 7600 y el porcentaje estipulado a que las empresas cubran de empleos ocupados por parte de la población en condición de discapacidad del país.

Una vez realizada la reunión, la empresa decide si abre las puertas de su compañía o institución e inician con el proceso de pasantía, al finalizar la pasantía la empresa valora el desempeño de la persona y

gestiona su contratación, de esa manera se cierra el proceso de Inserción Laboral de las personas. La encargada del servicio menciona que no siempre se termina el proceso con el resultado esperado y, para una persona que ha pasado por varios procesos de pasantía sin obtener el resultado esperado en ocasiones ha terminado por frustración y algunos deciden dejar el servicio.

Esta experiencia también propició un nuevo reto para este proyecto en cuanto a contribuir a mejorar estos procesos para que sean realmente efectivos, por lo que se realizó un replanteamiento del proceso, en donde se identificaron áreas de mejora por parte de las personas participantes, pensando más en la persona como centro del proceso, lo que ayudaría a que lleguen a las empresas que les sean de interés y que cumplan con sus perfiles vocacionales, los cuales desarrollaron en la fase 2, desde uno de los talleres correspondiente al tema “Capacidades e intereses laborales” el cual se implementó en el taller 3.

El replanteamiento que se realizó del proceso dio como fruto la siguiente propuesta para entablar conexiones con empresas inclusivas, dicha propuesta se implementó en la fase 3, consiste en:

1. Una vez finalizada la fase 2 de talleres y al considerar los intereses laborales de las personas participantes, así como su perfil vocacional, se tomaron decisiones en conjunto con cada una de las personas participantes en donde se planeó hacer las conexiones, lo que se pretendía es que sea la persona participante la que elija las empresas a las que se realizará ese primer contacto.
2. Una vez se hayan seleccionado las empresas o instituciones, se agenda una sesión en donde la mediadora realice los primeros contactos en compañía de la persona participante, quien es la interesada en obtener el empleo, por medio de un ejercicio de modelación se realiza un contacto vía telefónica y otro contacto vía correo (por lo que es importante contar con los dispositivos y el espacio adecuado para esta sesión), una vez se hayan realizado esos dos ejercicios se motiva a la persona participante a que realice personalmente los demás contactos a las otras empresas seleccionadas.
3. Una vez se agendó la reunión se realiza la exposición del proyecto a las empresas en compañía de la persona participante en donde se pretende que la persona sea quien exponga su propio perfil vocacional, no la mediadora.
4. Si las empresas o instituciones concuerdan en iniciar el proceso se agenda una entrevista de trabajo o se acuerda un periodo de prueba en el puesto por el que la persona optó.
5. Como último paso se les brindó a las personas participantes el seguimiento correspondiente a la fase 4.

Con el participante P1R se aplicó esta ruta planteada ya que fue el participante que siguió el proceso desde lo laboral, con su ruta con base en su perfil laboral, sin embargo, este participante no logró la inserción laboral en las empresas que se realizaron estos procesos, ya que su empleo lo obtuvo en Walmart a raíz de la feria de empleo que él asistió por cercanía de su lugar de vivienda en donde después de haber pasado el proceso de selección de la feria lo llamaron a su número personal para agendar una entrevista, el acompañamiento previo a la entrevista y el seguimiento posterior si se realizaron, los cuales se desarrollan posteriormente.

Los frutos de las actividades desarrolladas durante la Fase 3 alcanzaron el objetivo 3 de este proyecto, el cual buscaba “Articular alianzas con empresas e instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad”. Se articularon dos alianzas, la primera con la empresa Walmart (mediante ferias de empleo), la cual contrató a una de las personas participantes, como se mencionó anteriormente, y con el grupo Marta encargado de la contratación del personal de la cadena de restaurantes Denny’s la red de hoteles Holiday Inn en el país, luego se realizó una reunión dos de las personas usuarias del servicio comenzaron sus periodos de prueba, sin embargo no obtuvieron el empleo ya que las personas participantes no estaban seguros en ese momento de acceder al mundo laboral, agradecieron la oportunidad y replantearon su ruta de vida.

Desde el replanteamiento realizado a raíz de la experiencia y el conocimiento compartido por la profesional del servicio de inserción laboral se consideró importante tomar decisiones en cuanto a los siguientes procesos a seguir, es por eso que para la fase 4 se planificó llevar a cabo un acompañamiento y seguimiento del proceso de la persona, de manera que la persona se sintiera acompañada a lo largo de todo su proceso y tuviera una persona aliada en caso de tener alguna duda o que se presente alguna situación laboral, ya sea en posibles pasantías o empleos ya obtenidos.

Otro aspecto relevante que se encontró durante el desarrollo de las tres primeras fases del proyecto es, que a la hora de presentar estos procesos de inserción laboral es necesario ampliar la información que se tiene acerca de la población con discapacidad y orientar hacia temas laborales como los porcentajes establecidos por ley y la ampliación de la importancia de la Ley 7600, ya que en ocasiones, muchas empresas tienen la idea que esta ley es exclusivamente de accesibilidad física, como el uso de rampas, calles accesibles para sillas de ruedas y otros. Sin embargo, estos elementos mencionados son solamente uno de los apartados de la ley, ya que la misma involucra varios aspectos en donde predominan los derechos de la población costarricense con discapacidad, el trabajo entre ellas, específicamente se encuentra en el capítulo II de la ley y su objetivo en temas laborales es que “el Estado garantizará a las

personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales” (Asamblea Legislativa, 1996, p. 4), de dicho apartado Costa Rica dedica todo un capítulo completo con ocho artículos legales los cuales deben de cumplirse según esta ley. Otros de los aspectos de mejora en este proceso se ampliarán en el apartado de recomendaciones y en la “Guía de Orientaciones para la construcción de procesos de inserción laboral para personas con discapacidad”.

Por otro lado, al igual que se dio a nivel mundial, nuestro país considera necesario una ley más específica en cuanto a trabajo y a la persona con discapacidad, es por ello, que en el 2010 se crea la ley 8862 centrada en la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad de Costa Rica, y se crean diversas comisiones las cuales tienen la obligación de velar que las condiciones laborales se den de la manera más equitativa posible. Dichas comisiones son las Comisiones Especializadas con las que toda institución debe contar.

Otro esfuerzo importante que se dio en nuestro país fue el realizado por el Consejo Nacional Rehabilitador con la creación de la Política Nacional en Discapacidad para 2011-2021, actual Consejo Nacional de la persona con discapacidad (Conapdis) la cual propone de manera conjunta una política de derechos laborales:

Que se establezcan y desarrollen estrategias de inserción laboral inclusivas, precisamente a lo que responde este tipo de proyectos, en donde la capacitación y la oferta de oportunidades laborales accesibles existan de manera conjunta en los procesos de inserción laboral de la población con discapacidad del país. (p. 27)

A nivel de CAIPAD es precisamente lo que se alcanza, un trabajo colaborativo en donde la capacitación que brindan los profesionales de estos centros junto con alianzas de las empresas inclusivas, brinden oportunidades laborales a la población con discapacidad, sin dejar de lado, que sean las personas participantes de estos procesos, quienes, en una gran variedad de opciones laborales, escojan la empresa y el puesto para el que desean aplicar, como cualquier otra persona adulta libre y autónoma.

Todos estos esfuerzos, tanto de manera internacional como en nuestro país, han permitido el acceso a trabajos dignos que han mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad, en dónde, la mejora de la calidad de vida constituye el motor principal de este proyecto.

2. Vivencia de las habilidades blandas

A partir del concepto de “habilidades blandas” presentado y con base en compartir espacios con personas con experiencia en la mediación de habilidades blandas es que estas se conciben como habilidades vivenciales tal y como lo expresa la coordinadora del Curso de Formación por competencias que brinda la UNA en diversos lugares de nuestro país. La coordinadora menciona que dichas habilidades “no se enseñan o se imparten como lecciones pertenecientes a un currículo académico, ya que cada persona tiene habilidades blandas, y vivimos con ellas día a día, para sacarles el máximo provecho en la cotidianidad de cada persona” (Comunicación personal, 2019). Ante esto se consideró, que, en este proyecto, era necesario hacer esfuerzos en potenciar estas habilidades. Por ello en esta segunda fase, se realizaron esfuerzos para que en cada actividad se vivan estas habilidades, y la única tarea fue que las personas en sus procesos identificaran esos momentos ideales para la aplicación de dichas habilidades, hasta el punto de que se comienzan a realizar de manera inmediata, adquiridas como cualquier otro hábito.

Desde este proyecto se realizó una propuesta de cinco talleres basados en el “Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) como se mencionó anteriormente. Estos cinco talleres son:

Taller 1: ¿Quién soy? ¿Qué quiero? ¿Hacia dónde voy?

Taller 2: ¿Quiénes me rodean y cómo me relaciono con ellos?

Taller 3: ¿Conozco el mundo del trabajo? ¿Qué quiero hacer? ¿Conozco las habilidades para conseguir y mantener un empleo?

Taller 4: ¿Cómo me desempeño en un puesto de trabajo?

Taller 5: ¿Qué he aprendido? ¿En qué he cambiado? ¿Cuál es mi plan de acción?

La propuesta consistió en que se tomaron temas ejes, los cuales eran de interés, tanto de las personas participantes como de la facilitadora del servicio, las actividades que se proponen en el Curso cubría las necesidades y los intereses mencionados por las personas participantes, al recordar la apertura que tuvo en todo momento la fundación permitió el desarrollo de las ellas mismas, se realizaron pequeñas modificaciones a las estrategias para que fueran más accesibles para las personas participantes del proyecto.

Con el desarrollo de estos cinco talleres, los cuales se distribuyeron en quince sesiones en donde las personas participantes pudieron conocer y potenciar las habilidades necesarias para la empleabilidad, esto les permitió identificar aquellas fortalezas y aspectos por mejorar, la implementación de esta segunda

fase alcanza el cumplimiento del segundo objetivo específico el cuál proponía “Capacitar en habilidades blandas y empleo a las personas participantes”, como se mencionó anteriormente. Durante el desarrollo del proyecto, hubo un cambio de paradigma en cuanto a este segundo objetivo, debido que se comprende que desde las habilidades blandas la capacitación no es una vía, ya que todas las personas poseemos dichas habilidades, por ello no se dio una “capacitación” como tal, sino que se planteó una propuesta, en donde se abarcaran los temas de interés y que abasteciera las necesidades de las personas participantes.

Desde este proyecto se ha dado énfasis en la importancia de escuchar las voces de las personas participantes y que estas fueran tomadas en cuenta, esto responde como principios de investigación-acción.

La investigación acción es un proceso en el que las certezas se resquebrajan para dar paso a la incertidumbre y a las posibilidades desde las múltiples miradas de sus actores. Como afirma Scribano (2007) implica el reconocimiento “desde la potencialidad creadora de los investigados” (Garro, 2013, p.258).

Precisamente, este resquebrajamiento de certezas se produjo en la fase 2, pues con el inicio de los talleres comenzó también un proceso en donde lo que se tenía concebido por habilidades blandas se transformó en el proceso en el que se da paso a la incertidumbre, la cual permite que se responda de una manera más oportuna y pertinente a las necesidades de las personas, lo que ocurre con el reconocimiento “desde la potencialidad creadora de las personas participantes” en este caso, tal y como nos lo menciona la autora.

Los talleres se inician con el taller en donde las personas participantes identificaron aquellos apoyos y barreras que ellas enfrentan día con día, ante lo cual es importante mencionar el concepto de barreras, la OMS define como “factores en el entorno de una persona que, cuando están ausentes o presentes, limitan el funcionamiento y crean discapacidad” (OMS, 2017) y la OIT Organización Internacional del Trabajo (OIT) añade que “algunas de las barreras más representativas son las actitudinales, las de comunicación y las del entorno (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p.50).

Como se plantea en las citas anteriores, las barreras están estrechamente relacionadas con el entorno y dependen de la condición de cada persona, por lo que, aunque las actividades se realizaban en un taller, ellos realizaron de manera individual su identificación de barreras para posteriormente compartirlo en la socialización.

Algunos de los resultados obtenidos en estas actividades fueron que las personas participantes pudieran identificar tanto sus barreras, sino también sus oportunidades, y señalan a la familia y al personal

de la fundación como los principales aliados que poseen, lo cual es bastante positivo ya que estos aliados poseen la apertura ante lo que representa nuevas oportunidades para la población con discapacidad.

Otro resultado valioso fue la identificación de aquello que los motiva a alcanzar un empleo, los resultados en su mayoría son motivos personales, el adquirir algunas cosas materiales, pero teniendo en común que todos desean mejorar su calidad de vida, realizándose como personas desde un ámbito laboral el cual saben les abrirá oportunidades para también continuarse desarrollando en los demás ámbitos: (relaciones de pareja, independización del núcleo familiar, toma de decisiones, entre otros).

Por otro lado, una de las principales barreras que señalaron las personas participantes fue la falta de oportunidades con la que se topan en varias ocasiones, así como aspectos actitudinales como impuntualidad que se convierten en una barrera a la hora de mantener un empleo.

Esta actividad se llevó a cabo en el taller 1 de la fase 2 del proyecto, los temas abarcados desde este proyecto fueron los siguientes:

Taller #1: Módulo 1 ¿Quién soy? ¿Qué quiero? ¿Hacia dónde voy? (Curso de formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, 2015)

Objetivo: Reconocerme como persona joven con derechos, deberes y un proyecto de vida.

Temas:

1. Me identifico a mí mismo
2. Toma de decisiones
3. Situaciones de riesgo
4. Respeto por mí mismo y por las demás personas

En las actividades correspondientes al subtema toma de decisiones es donde se lleva a cabo la actividad “Puerta y barreras” la cual permitió que las personas participantes identificaran aquellos aspectos que representaban oportunidad en esos momentos de su vida, algunos de estos aspectos que mencionaron fueron los siguientes:

1. P1R: “La motivación de algún día salir a trabajar y tener una familia”
2. P2M: “Motivación a trabajar” y “Apoyo de mi familia”
3. P3W: “El apoyo de las profesoras”
4. P4J: “Llegar temprano” y “Apoyo de mi familia”

Por otro lado, algunas de las barreras identificadas por las personas participantes fueron:

1. P1R: “Rechazo a oportunidades de trabajo”

2. P2M: “Falta de apoyo en otros lugares”, “Actitudes” y “Me cuesta mucho leer y escribir”
3. P3W: “No me dan la oportunidad de salir solo de mi casa, imposible derribar”
4. P4J: “Ser impuntual”. “Ser un poco inseguro de mí mismo, me da miedo arriesgarme y que no me acepten”

Lo que se pretende con esta actividad es que las personas participantes tengan la oportunidad de identificar aquellos aspectos positivos que poseen y que puedan visualizar oportunidades que les permitan conseguir el alcance de sus objetivos personales, así como también identificar las barreras que los rodean para tomar decisiones que las ayuden a derribar esas barreras desde el trabajo personal que realizó cada una de las personas participantes.

Otro de los propósitos de esta actividad que para este proyecto era de importancia, fue conocer los apoyos con los que las personas participantes contaban hasta ese momento, en cuanto a lo que el concepto de apoyo se refiere Luckasson, (2002) habla que “los apoyos son recursos y estrategias que mejoran el funcionamiento humano” (p. 12), es por ello, que desde este proyecto se considera que dichos apoyos están también presentes en los diversos entornos en donde las personas participantes se desenvuelven, los cuales van desde su hogar, hasta el CAIPAD, y que van a depender en gran manera que las personas que les rodeamos seamos promotoras de apoyo o de barreras.

Figura 7

La Puerta y el muro



Como se mencionaba al inicio de esta etapa, se adaptan las estrategias según el contexto, necesidades y apoyos requeridos por las personas participantes, sin embargo, se mantuvieron los objetivos planteados por el “Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad) en su versión del 2015.

Las personas participantes identificaron como principales barreras la falta de autonomía y libertad, así como la falta de oportunidades laborales, que han tenido hasta el momento. El participante P1J recalcó durante varias sesiones que él se había esmerado por sacar cursos e incluso en sus momentos inició una carrera en contabilidad que le ayudara a obtener un empleo, sin embargo, debido a que el panorama laboral en contratación de personas con discapacidad en ocasiones, es desconocido para los empleadores, contribuye a que se creen mitos acerca de este tipo de contrataciones, desde los esfuerzos de nuestro país y a través de las leyes que promueven la empleabilidad de la población en condición de discapacidad es que esto ha quedado atrás, al abrir paso a la inclusión social por parte de la población con discapacidad y sus aliados.

Por otro lado, algunas de las personas participantes ven como un apoyo a sus familias y el apoyo que se les brinda por parte del personal del CAIPAD, y es precisamente por estos resultados previos que los roles de la familia y profesionales de la Fundación Servio Flores Arroyo son realmente importantes en este punto del proceso, y lo continuarán a lo largo de toda la vida de las personas participantes, especialmente la familia, al ser actores permanentes en sus vidas.

Con respecto al rol de las personas participantes, la OACDH menciona “la persona con discapacidad deberá mostrar y ser la más interesada en llevar procesos que lo conduzcan a la meta de obtener un empleo, en algunos casos, existen barreras actitudinales” (2014), tal y como las que mencionaba la facilitadora del servicio, ante esto se encuentran dos posibles roles en donde, de estar presente este primer panorama, “La caja de herramientas de redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad” (2015), recomienda implicar un cambio en la manera de pensar y actuar de toda la sociedad. Para lograr este objetivo se requiere de la ejecución de acciones como educación, programas de toma de conciencia (capacitación, campañas de concientización pública, entre otros) y provisión de información a la sociedad en general, a las personas con discapacidad y sus familias en formatos apropiados sobre la promoción de sus derechos como lo recomienda la OACDH (2014).

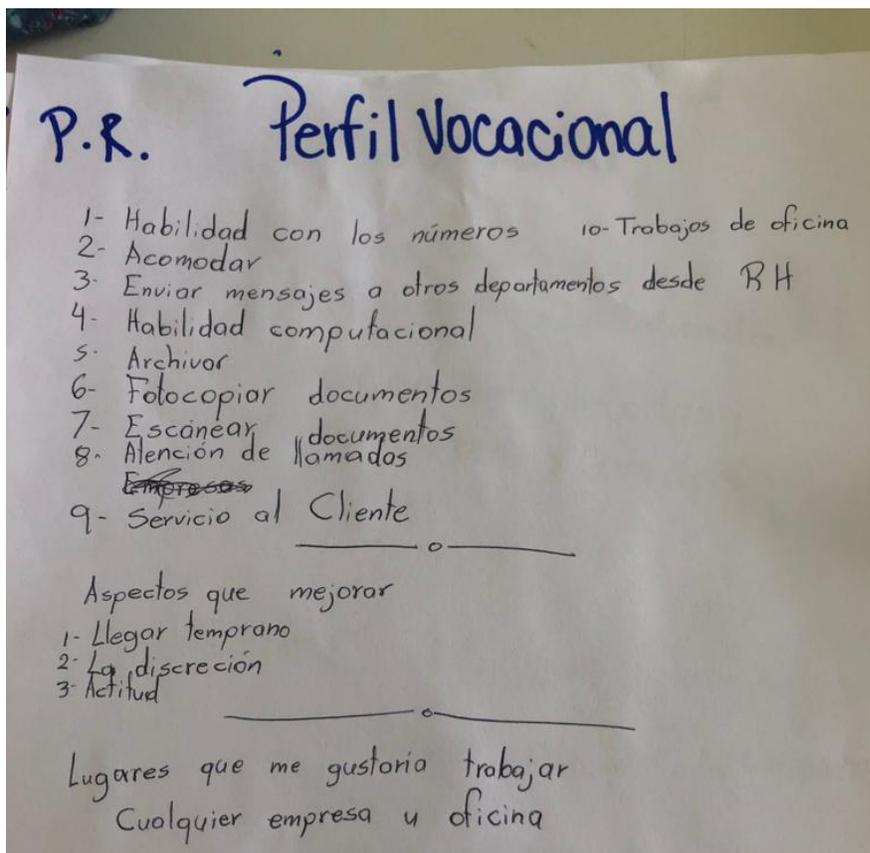
Desde el rol de las personas participantes del proyecto el romper con barreras actitudinales fue todo un reto para ellos, estas barreras actitudinales fueron identificadas por cada uno de ellos desde inicios del proyecto, en donde en una de las actividades del diagnóstico debían identificar sus cualidades y aspectos por mejorar, algunos de esos aspectos señalados por las personas participantes fueron:

1. Ser más discreto
2. Tener una mejor actitud
3. Ser más paciente

Estas mismas barreras que algunos señalaron desde el inicio, en las actividades desarrolladas durante la fase 2 de “Vivencia de las habilidades blandas”, fueron las mismas barreras que señalaron en aspectos por mejorar en la actividad de la elaboración de su Perfil Vocacional.

Figura 8

Actividad Perfil Vocacional de una de las personas participantes del proyecto



Desde el análisis de este proyecto se llegó al resultado que las barreras actitudinales son un trabajo personal que realiza cada persona, pues una vez identificadas, lo recomendable es que se trabajen en ellas diariamente; de esta misma manera se les recomendó a las personas participantes que lo trabajaran, durante los momentos de plenarias (momento en el que se socializa lo ocurrido en la sesión) las personas participantes comentaban sus avances en los aspectos ya identificados, sin embargo, al ser un trabajo constante no hay una estimación exacta de cuando se produzcan los cambios actitudinales esperados por las personas participantes.

Por otro lado, el rol del facilitador laboral es también un rol vital, ya que cumple dos funciones primordiales y son las de brindar un acompañamiento y seguimiento a las personas participantes, permite a las personas que deciden realizar este tipo de procesos no se sientan perdidas, el rol de la facilitadora de este proyecto fue ese, el ser un recurso humano para las personas participantes en donde se pudieran apoyar, una aliada en colaborar a enlazar a las personas participantes con empresas, pero también una fuente de motivación y animo cuando el camino no es tan sencillo.

De este rol también la Caja de Herramientas hace referencia a que “la intermediación de empleo es un proceso de vinculación entre las personas en busca de oportunidades laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), que se desarrolla a través de la información, orientación y seguimiento” (p. 106) lo cual desde este proyecto se visualiza de la misma manera con la excepción que también se incluye en el rol, la parte de mediación en espacios en donde se brindan herramientas para el trabajo, para propiciar la inclusión laboral en igualdad de oportunidades.

Es precisamente ese rol de intermediación de empleo en los procesos de vinculación con las empresas público-privadas, que desde este proyecto se observó y analizó la función que realiza la facilitadora laboral de la Fundación Servio Flores Arroyo.

Otro rol que tuvo gran importancia en este proceso de vivencia de habilidades blandas en el cual se desarrolló la Fase 2 fue el rol familiar. Los autores Pérez, Vásquez, Cabrera y Ocaña, quienes realizaron la investigación llamada “La sobreprotección familiar de los hijos con discapacidad” proporcionan aportes muy enriquecedores en cuanto a este tema, los autores indican que:

Para algunos padres, el tener un hijo con discapacidad requiere su atención de tiempo completo, se pierde vida social, amigos, trabajo y tiempo libre, se tornan en la sombra del hijo y no por hostigar, sino porque para ellos, el hijo requiere de su ayuda y este lo hace por amor”.
(Pérez et al. 2015, p. 4)

Lo anterior brinda uno de los panoramas señalados por las personas participantes en cuanto a la falta de autonomía y libertad, por parte de las familias, en donde sin darse cuenta se convierten en ocasiones en una barrera para las personas con discapacidad, como lo mencionan los autores.

Sin embargo, desde el otro eje, en donde la familia se visualiza como un apoyo, y en la mayoría de las situaciones de las personas participantes es esta su realidad:

Las personas con discapacidad en la mayoría de los casos nunca están en mejor lugar que con sus propias familias. En muchos casos, se requiere el apoyo especializado y profesional para superar algunas de las limitaciones que son producto de esas condiciones de discapacidad, pero, como lo han demostrado los diversos estudios, los entornos familiares positivos, el amor y el afecto de las personas cercanas del hogar, resultan en el mejor y más efectivo proceso terapéutico-físico,

mental, emocional y espiritual para aprender a desarrollarse, a pesar de una discapacidad. (Rosales, 2016)

Según lo que afirma el autor el tema de la familia se desarrolló en otro de los talleres que se dieron en sesiones posteriores a la de barreras y apoyos, en donde efectivamente se corroboró lo mencionado por el especialista, ya que las personas participantes cuando hacen referencia a sus familias, nombran varios miembros a los cuales admira, agradecen lo que hacen por ellas, así como también mencionan y relacionan el obtener un empleo para tener ingresos y de esta manera “retribuirles a sus familiares, de lo mucho que hacen por ellos” como lo mencionó el participante cuatro en las sesiones del tema de familia.

El tema de la familia se abordó en el taller 2, en el cual se abordaron los siguientes temas: **2. Taller #2: Módulo 2 ¿Quiénes me rodean y cómo me relaciono con ellos?** (Curso de formación por competencias básicas, vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad, 2015).

Objetivo: Relacionándome con mi entorno inmediato y mediato

1. Reconozco mi entorno
2. La familia
3. Relaciones interpersonales (amistad)
4. Comunicación asertiva
5. Trabajo en equipo y en grupos sociales, familiares y laborales
6. Conozco y valoro el liderazgo y la autoridad de una jefatura en diferentes tipos de grupos y equipos.

El objetivo de este taller fue lograr que las personas participantes se relacionen con su entorno inmediato y mediato, así como las personas que conviven diariamente con ellos y en la mayoría de los casos son las familias que se convierten en aliadas.

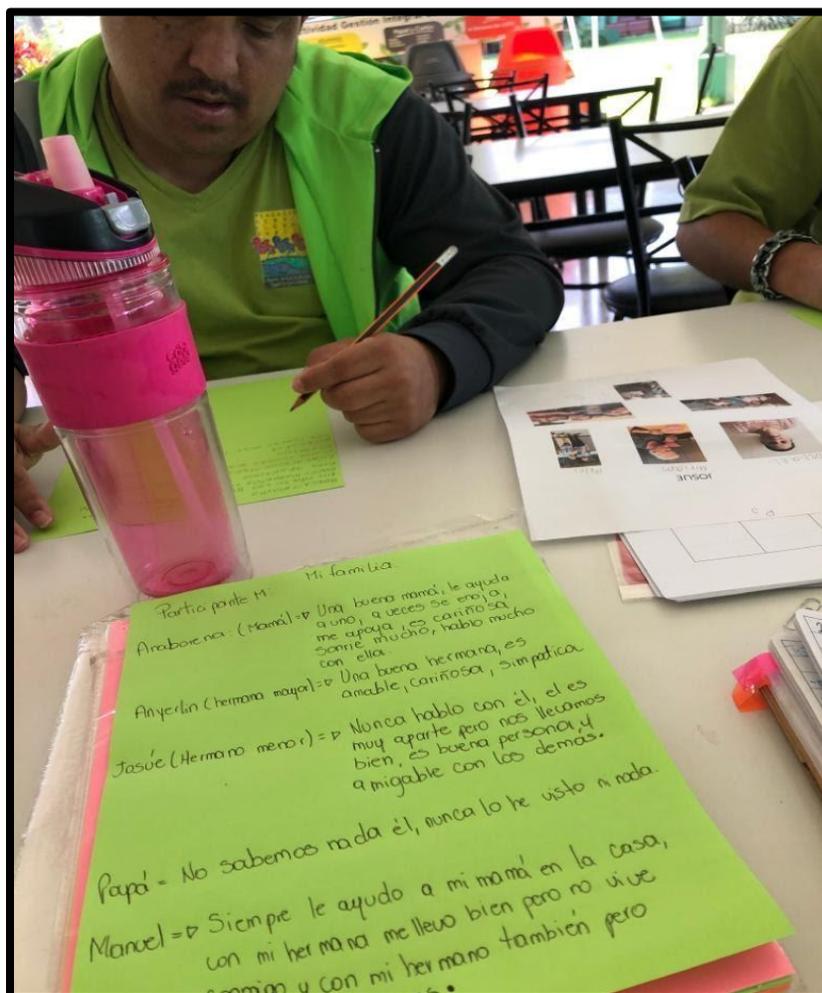
Se considera importante mencionar, que en este proceso las familias de las personas participantes, desde el inicio del proyecto hasta el momento de la entrega de resultados, estuvieron al tanto del proceso en el que sus hijos y familiares participaban. La decisión de formar parte de este proyecto la tomaron las personas participantes y desde el CAIPAD se informó a sus familias.

En la sesión de devolución de resultados, las familias se mostraron muy interesadas en lo que fue el proceso de las personas participantes y daban testimonio de cómo se notaba la aplicación de estas habilidades en la cotidianidad, las cuales iban desde una comunicación asertiva, hasta las buenas

relaciones interpersonales, tan necesarias, tanto en un mercado laboral tan competitivo hoy en día, como en el desarrollo de los demás ámbitos en los que una persona adulta se desenvuelve cotidianamente, tal y como lo ha demostrado un estudio realizado por Harvard en el 2014.

Figura 9

Taller “Familia”



Para la sesión de entrega de resultados se coordinó con la Fundación una actividad que también fuera el cierre de esa fase, para esta sesión se preparó una presentación en donde se mostraron a las familias, personas participantes, la encargada del servicio de inserción laboral y la directora de la Fundación Servio Flores Arroyo los resultados obtenidos de la fase 2. Estos resultados fueron:

Tabla 9

Devolución de resultados: Primeras expectativas del proyecto

ACTIVIDAD ¿Qué expectativas tengo de este proceso?

Objetivo general: Potenciar en habilidades blandas y empleo a las personas participantes

P4J:	Salir a trabajar y mejorarme a mí mismo y ayudar a mi familia
P1R:	Tener trabajo para ayudar a mis padres
P3WW:	Tener la oportunidad de un trabajo y ayudar a las personas que me rodean
P2M:	Salir a trabajar y ayudar a mi familia
Proyectista V:	Que se logre la construcción de procesos propios de cada persona

Nota: Elaboración propia (2019)

Como se aprecia en la tabla anterior, las voces de las personas participantes fueron las que se utilizaron para realizar esta entrega de resultados, pues fueron esos sentires a lo largo de la fase los que permitieron tomar decisiones por parte de las personas participantes sesión tras sesión, hasta alcanzar la construcción de sus rutas de vida.

Otro de los grandes resultados de esta fase a mostrar fueron los resultados de las sesiones que se realizaron en el tema de la familia, para la presentación de estos resultados, se mostró a las personas presentes el siguiente cuadro:

Tabla 10

Devolución de resultados “Actividad Construyo mi árbol familiar”

“Actividad Construyo mi árbol familiar”

Objetivo general: Potenciar en habilidades blandas y empleo a las personas participantes.

Objetivo Específico: Describo a los miembros de mi familia y las funciones que desempeñan, así como costumbres e intereses comunes.

Pregunta generadora: ¿Quién es mi familia para mí?

Mamá / Papá	Hermanos	¿Cómo soy yo en mi familia?
P1R: Mi madre es mi apoyo incondicional en la parte musical, me ha cuidado desde que era pequeño.	Excelentes hermanos, somos una familia muy numerosa y aunque a algunos dure tiempo de no verlos ahora nos llevamos muy bien.	Yo soy el menor de la casa y el milagro de la familia, el más esforzado a lo que yo me proponga.

Mi padre que lo he tenido desde que nací y hasta ahora que me he preocupado por su salud.

<p>P2M: Una buena mamá, le ayuda a uno, a veces se enoja, sonrío mucho, hablo mucho con ella.</p>	<p>Mi hermana es una buena hermana, es amable, cariñosa, simpática.</p> <p>Mi hermano nunca hablo con él, él es muy aparte, pero nos llevamos bien, es buena persona y amigable con los demás.</p>	<p>Siempre le ayudo a mi mamá en la casa, con mi hermana me llevo bien pero no vive conmigo y mi hermano también pero casi no hablamos.</p>
--	--	---

<p>P3W: Mamá: Es muy buena consejera, trata de ayudarme en mis problemas que tengo.</p>	<p>Mi hermano mayor es muy paciente conmigo y nos llevamos muy bien.</p>
--	--

<p>Papá: Es muy valiente y siempre trata de darme sus enseñanzas.</p>	<p>Mi hermano del medio nos llevamos muy bien y me enseña cosas nuevas.</p>
---	---

Mi hermana menor de vez en cuando ella es muy cariñosa conmigo, es muy desobediente con todos, a veces le ayudo en casa.

<p>P4J: Mamá: Ella está en los buenos momentos y en los malos momentos, esta cuando más la necesito para apoyarme.</p>	<p>Mi hermano es mi ejemplo para seguir, esta cuando lo necesito.</p>	<p>Siempre sigo adelante a pesar de mis fracasos y soy honesto y amable.</p>
---	---	--

Papá: Él está cuando más lo necesito y pedirle un consejo.
 Pero me hacen enojar cuando me pasan por encima.

Nota: Elaboración propia (2019).

Posteriormente a la muestra de las voces de las personas participantes se señalaron los principales resultados obtenidos a raíz de esta actividad, en el análisis de resultados presentados a las personas que asistieron se recalcan:

1. Según lo recopilado se llega al resultado que la familia es un apoyo fundamental en la vida de las personas participantes.
2. Después de ellos mismos, ninguna otra persona conoce mejor a las personas participantes que sus padres y madres por lo que es vital que este núcleo sean los principales aliados de la persona en condición de discapacidad.
3. La familia es quien brinda un apoyo real y sincero.
4. El rol de los hermanos es pieza fundamental en la vida de las personas participantes, son ejemplos para seguir, una motivación para salir adelante y llegar a ser un buen modelo por seguir para los que tienen hermanas menores.

Figura 10

Fotos familiares presentadas por las personas participantes



Otro de los resultados destacados en esta entrega fueron los mayores retos por lograr que identificaran las personas participantes, se resumieron en tres grandes retos generales por superar los cuales son el conjunto que las personas participantes mencionaron tras sesiones en donde se abarcaron la

importancia de la toma de decisiones y como nuestra actitud influye al tomar buenas y malas decisiones, estos grandes retos son:

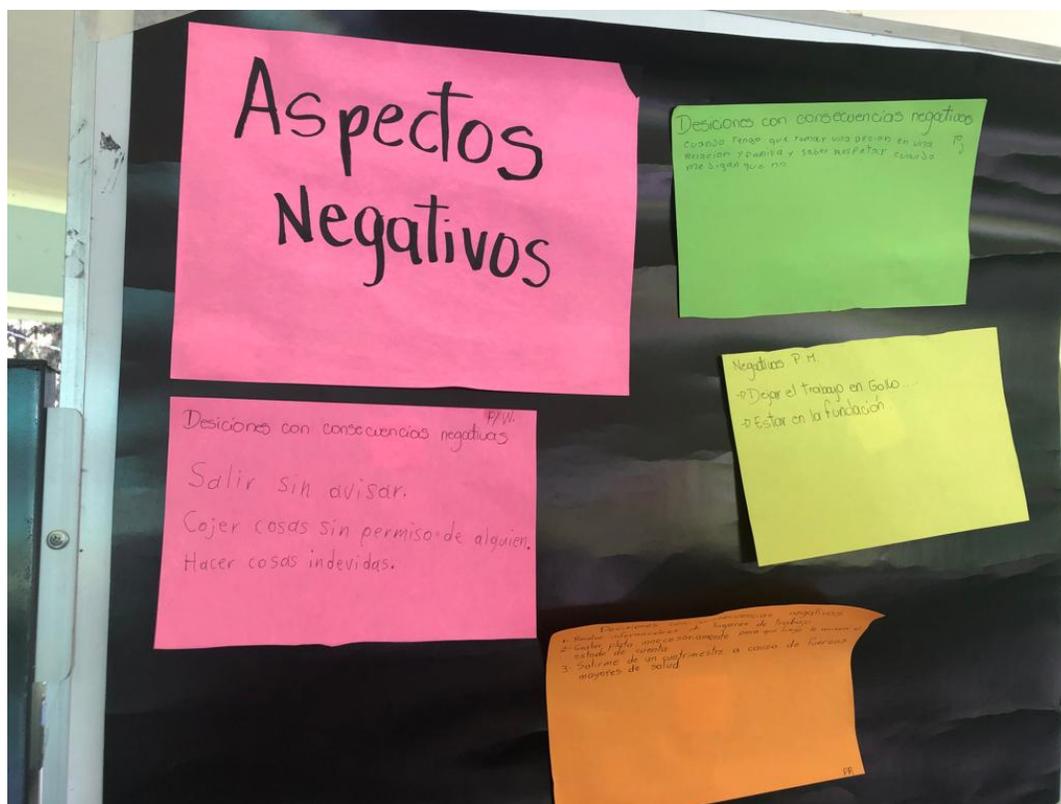
- a) Mejorar actitudes, durante la plenaria una de las personas participantes dio la frase “El éxito solo depende de mí mismo”. Comunicación personal (2019).
- b) Mejorar la comunicación con las personas que me rodean, la frase que se rescató para ese reto fue “Los demás solo quieren ayudar, soy yo el que a veces no los dejo”. Comunicación personal (2019).
- c) Expresar sin temor, pero con respeto mis ideas, ante este reto se destacaron dos frases de las personas participantes, la primera de ellas es: “Mis opiniones son valiosas, solo debo aportarlas en los momentos adecuados”, “Hablar sin enojarme con los demás me ayudará a mejorar mis relaciones con las personas de mi familia”. Comunicación personal (2019).

Tal y como se observa anteriormente las barreras actitudinales, se identificaron por parte de las personas participantes, pero no solo fueron identificados por ellos y ellas, sino que también a partir de esta identificación las personas participantes hicieron sus propios análisis sobre las formas de solucionar y superar esas barreras.

Lo anterior es un ejemplo claro de cómo a raíz de estos procesos se producen análisis que conducen a una toma de decisiones asertiva.

Figura 11

Actividad sobre los efectos de las decisiones (positivas y negativas)



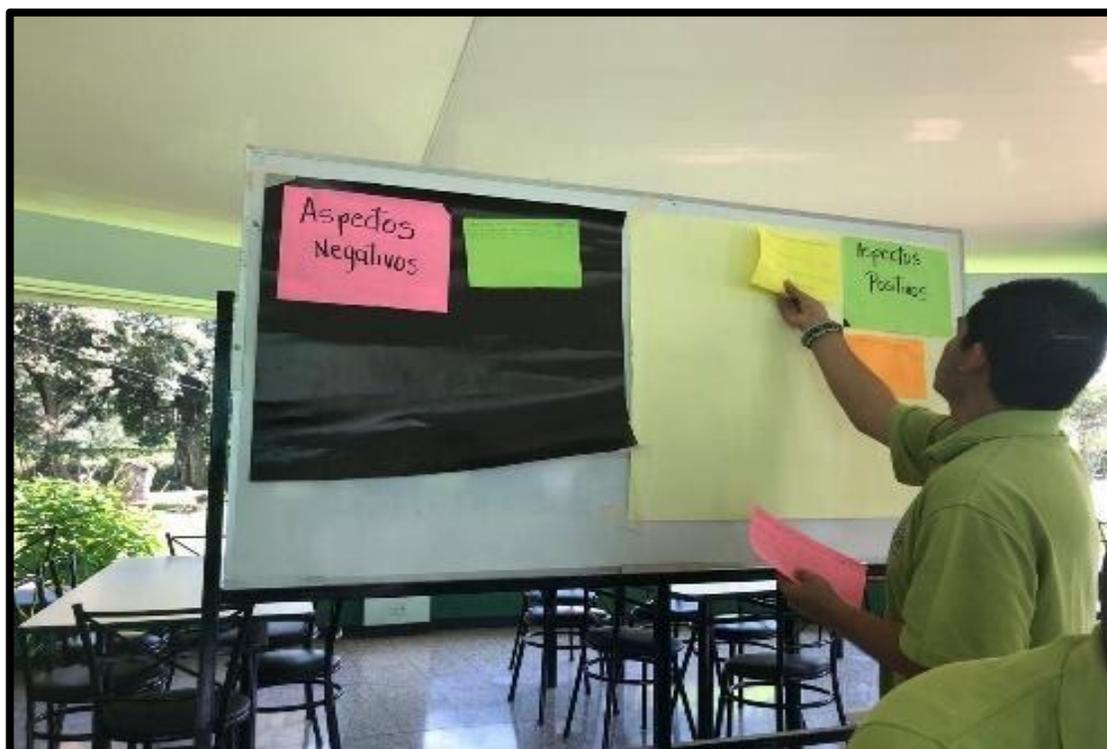
En cuanto a la toma de decisiones de las personas con discapacidad, se diseñó un taller y varias sesiones en torno a este tema, en donde se partía de sus experiencias previas ante una situación de su vida, tuvieron que tomar decisiones, posteriormente se categorizaban en las consecuencias positivas o negativas que habría traído dichas decisiones. Dos de las personas participantes mencionan cómo, debido a una mala decisión, perdieron oportunidades laborales, el participante uno, mencionó que por motivos de salud tuvo que dejar la continuidad de sus estudios en la universidad, a pesar de que él consideraba que era una buena decisión ya que se resguardaba su salud, y por último el participante 3 mencionó que algunas de sus decisiones han repercutido directamente en su familia, tanto positivamente como de manera negativa.

Ante esto se observa cómo las personas en condición de discapacidad son personas adultas que día a día se enfrentan a la toma de decisiones, como cualquier otro adulto y es precisamente uno de los mitos que aún en la actualidad existen entorno a la población, tal y como nos lo explica la Caja de Herramientas cuando menciona que las personas adultas con discapacidad:

Tienen derecho a tomar sus propias decisiones, vivir de forma independiente y ser incluidas en la comunidad. Las personas con discapacidad son capaces de valerse por sí mismas, realizar las tareas cotidianas (bañarse, ordenar su cuarto, lavar la ropa, etc.), administrar su propio hogar y ganarse la vida. Sin embargo, han carecido de estas oportunidades por las barreras que les presenta el entorno. (Caja de herramientas: Redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad, 2015, p. 58)

Figura 12

Protagonistas de su proceso



Con base en esto es que procesos como los que desde hace tiempo impulsa el servicio de inserción laboral del CAIPAD Servio Flores y este proyecto, brinda espacios a la población con discapacidad para la toma consciente de decisiones, pero al mismo tiempo permite a las familias un acompañamiento en donde se beneficia la autonomía de dicha población.

Finalmente, desde la experiencia vivida en los talleres desarrollados de manera conjunta con las cuatro personas participantes se obtiene como resultado una experiencia enriquecedora, en donde el potenciar el sentido de autonomía formó parte fundamental de cada sesión, esto brindó a las personas participantes mayor motivación y empeño en llevar a cabo de la mejor manera las actividades propuestas de manera colectiva.

El escuchar sus opiniones, sus miedos, sus logros fue vital para que se marcara el camino que conduciría a procesos de inserción laboral no solamente efectivos, sino también más inclusivos y humanos.

3. Empleo y calidad de vida

El CAIPAD donde se realizó este proyecto, no está exento de un elevado interés en la colocación de las personas usuarias, y el trabajo con cuatro de ellas establece una posible y efectiva estrategia en los componentes necesarios para una inserción exitosa. Las cuatro personas usuarias concuerdan en que el principal objetivo y motivación de conseguir un empleo, radica en el logro de metas personales y el apoyo en el hogar, esto es lo que arrojan los resultados obtenidos en las mediaciones realizadas desde los talleres de la Fase 2. Algunas de las expresiones realizadas por las personas participantes en las plenarios que se hicieron al finalizar cada sesión fueron las siguientes:

5. P1R: “Conseguir un empleo me ayudaría a poder ayudarle a mi familia y a poder tener cosas que quiero”
6. P2M: “A mí me motiva poder conseguir trabajo mi familia”
7. P3W: “Yo quisiera tener trabajo para poder ser más libre”
8. P4J: “Poder comprar mis cosas por mí mismo me motiva a conseguir trabajo”

Esta motivación responde a la dimensión de Bienestar Emocional planteado por Shalock y Verdugo en su modelo de calidad de vida, “generando satisfacción en su autoconcepto, promueven sus relaciones interpersonales, integración y participación en la comunidad, roles comunitarios y apoyos sociales” (Shalock y Verdugo, 2002).

Sin embargo, según la información brindada por la facilitadora laboral del CAIPAD, de las cuatro participantes, tres de ellas, han contado con experiencias laborales, sin embargo, en ninguno de los puestos de trabajo han perdurado, por factores actitudinales, como por ejemplo fallas en una buena comunicación,

“pensamientos de superioridad” con respecto a los puestos que desempeñaban, y la estabilidad en una posible “zona de confort”, entre otras mencionados por la facilitadora.

Estas barreras y dificultades son las que algunas personas participantes comentaron previamente en el taller de “Puerta y barrera” y muchas de ellas coinciden con la información proporcionada por la facilitadora laboral.

Las personas participantes mencionaron que algunas de las principales barreras que han presentado en pasantías anteriores y algunas experiencias laborales cortas son:

1. P1R: “Tengo estudios, fui a la universidad y me gradué así que al inicio rechacé muchas oportunidades laborales por querer ser jefe de inmediato”
2. P2M: “Tuve varios problemas con mis compañeros de trabajo”
3. P3W: “Mi familia no me deja trabajar”
4. P4J: “Mis problemas de carácter no me han ayudado en las pasantías que he hecho”

Como se puede apreciar anteriormente los factores actitudinales y pensamientos de superioridad son el punto en el que coincide la facilitadora laboral al mencionar las barreras que ella ha notado de las personas usuarias del servicio y lo que expresan las personas participantes.

Por otro lado, algunos autores plantean diversas estrategias para trabajar la dimensión de autodeterminación, la cual involucra elecciones, control personal, decisiones y metas personales, las cuales están estrechamente relacionadas a factores actitudinales como los descritos por la facilitadora del servicio, entre las diversas estrategias, los autores enfatizan mucho el trabajar sobre la toma de decisiones y el compromiso y cómo estos procesos no deben ser vistos como algo impositivo, sino que ellas participan por voluntad propia, factor que se considera fundamental desde este proyecto.

A partir de la idea de los autores en su modelo de calidad de vida, cuando mencionan que es necesario que las personas participantes de ciertos procesos a nivel institucional se comprometan, es que se basa toda la metodología utilizada en el presente trabajo, se enfatiza en que sean ellas mismas quienes construyan su proceso y quienes marcarían su propio ritmo, dándoles herramientas en habilidades para la empleabilidad, ya que según mencionan Schalock y Verdugo, 2002 “el que se vaya a su propio ritmo, no puede caer en estancarse, pues como todo proceso se debe ir avanzando” (p. 25).

Desde el proyecto se adquirió este tipo de metodología de la que hablan los autores, ya que desde el inicio se tuvo claro que se procurará y se trabajaría para propiciar los espacios necesarios para que las personas construyeran sus procesos y fueran las protagonistas de los mismos, desde que se tomaron en cuenta sus voces, se tomaron decisiones en conjunto, se seleccionaron las empresas con base en los

intereses de las personas y se involucró a las personas participantes al máximo en sus propios procesos, dio como resultado que cada quien siguiera su propio ritmo, pero a su vez les permitió tomar decisiones cuando necesitaron hacerlo, su autonomía se potenció, tal y como lo llegaron a desarrollar desde futuros empleos o diversos proyectos de vida.

En lo que respecta a los roles de cada agente participante de dichos procesos, adquieren una gran relevancia, desde el rol del empleador, persona que media y todos los que tienen un rol en el entorno donde se llevan a cabo los procesos, los cuales analizaremos más adelante con los resultados correspondientes a habilidades blandas.

El desarrollarse en un empleo, no solo lleva a las personas participantes a lograr sus objetivos personales, sino que también beneficia su bienestar material, al tener la autonomía de adquirir las prendas de vestir que quieran, contribuir en las obligaciones económicas del hogar con sus familias e incluso, planificar tener una familia y asumir el costo que ello requiere, al mismo tiempo que se potencia su independencia y autonomía, como lo menciona Schalock y Verdugo (2002).

Se considera relevante la realización de un cuadro en donde se evidencia de una manera más clara y precisa, las dimensiones de calidad de vida en conjunto con los indicadores que plantean los autores Schalock y Verdugo (2002) en su modelo de calidad de vida, al hacer un contraste de lo que se potenció de manera total, parcial o nulamente desde este proyecto, dicho cuadro nos muestra los siguientes resultados:

Tabla 11

Desarrollo del modelo de calidad de vida de Schalock y Verdugo en la construcción de los procesos de las personas participantes

A continuación, se presenta la tabla 11 en donde se muestran los resultados de cómo se trabajaron las diversas dimensiones de calidad de vida mencionadas por los autores Schalock y Verdugo (2012), durante el desarrollo de las diversas fases del proyecto.

En este cuadro se señala por medio de una equis (X) si la dimensión correspondiente fue potenciada, parcialmente potenciada o nulamente potenciada, seguida de una serie de observaciones, las cuales indican los aspectos en los que los resultados arrojaron que se potenciaron esas dimensiones o bien en caso de que sean parcialmente potenciadas o nulamente potenciado, y a que se debió.

Dimensiones de Calidad de Vida	Potenciado	Parcialmente potenciado	Nulamente potenciado	Observaciones
Bienestar físico	X			<p>El bienestar físico se vio potenciado desde el eje de cuidado propio que toda persona debe de tener.</p> <p>Las personas participantes brindaron sus aportes e ideas en los talleres con ejemplos de cómo poder implementar las recomendaciones dadas en sus rutinas diarias, por ejemplo, cambiar hábitos alimenticios, incluir rutinas de ejercicio en sus rutinas diarias y realizar ejercicios de respiración en momentos en donde están bajo mucha presión y estrés.</p>
Bienestar emocional		X		<p>El bienestar emocional es un factor muy personal de cada persona, es difícil medir cuantitativamente el desarrollo de este factor o no, sin embargo, por los análisis personales que las personas compartían de cómo esta área había mejorado, ayuda a comprender que parcialmente</p>

**Relaciones
interpersonales**

X

si se potenció por medio de las diferentes estrategias, un ejemplo del desarrollo de este bienestar en la persona es que las personas mencionan como derribaron temores propios y expresar sus sentimientos hacía las personas que los rodeaban, entre ellos familiares, amigos y a nivel sentimental ya que algunos de ellos tenían pareja y otros deseaban llegar a tener una relación de noviazgo, situación que algunos de ellos antes del proceso, lo veían como un imposible.

Al inicio de los talleres fue muy notorio que no existían buenas relaciones interpersonales entre algunas de las personas participantes, dicha área fue identificada por ellos mismos como un aspecto de mejora y que al finalizar el proceso era muy notorio su avance, pues el expresar sus emociones de una manera canalizada y asertiva les permitió mejorar relaciones familiares, personales y profesionales, al crear desde el proyecto un grupo en donde la armonía llegó a predominar y en donde, aspectos como el compañerismo, respeto, tolerancia y empatía se alcanzaron.

Inclusión social

X

En esta dimensión se logra una inclusión social total de tres de las personas participantes, ya

que el P1R culminó su proceso con la obtención de un empleo. El participante P3W ingresó a estudiar una carrera técnica, el participante P4J visualiza continuar en la fundación, para aprender un poco más y prepararse mejor antes de salir al mundo laboral.

En cuanto al participante P2M desde las decisiones tomadas y planificadas en su plan de vida decide que la inserción laboral no es una meta personal por el momento y que por lo contrario el estar al frente del cuidado de su madre y continuar siendo un apoyo valioso para el resto de sus hermanos es su mayor prioridad en este momento. Es por estos resultados que se considera desde este proyecto que la dimensión de Inclusión Social se potenció en su totalidad desde el marco de este proyecto.

Desarrollo personal

X

Desde una vista general las personas participantes siempre se mostraron con mucha determinación y disposición por aprender y mejorar de manera personal y profesional, para aprovechar al máximo las herramientas que se les brindaron en el proceso.

Bienestar material

X

El obtener un empleo trae consigo un aporte importante en cuanto a bienestar material, en el caso de esta persona, actualmente ayuda a solventar

gastos en su hogar y tiene acceso a espacios más amplios de esparcimiento y recreación con autonomía y decisiones propias, de cómo, cuándo, dónde y las personas con las que asiste a estos espacios, parte de las etapas de toda persona adulta. Sin embargo, no hubo una totalidad de las personas participantes que alcanzaron dicho bienestar por diferentes planes de vida y decisiones personales.

**Autodeterminación
y derechos**

X

El proyecto en sí corresponde al cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad. La persona participante, logra conocer, identificar e interiorizar cuáles son esos derechos que tiene como persona, tanto laborales como otros esenciales para el desarrollo pleno de su calidad de vida.

Nota: Elaboración propia (2021)

Con respecto al cuadro anterior se evidencia que este tipo de proyectos potencian, en gran manera, la calidad de vida de la población con discapacidad, lo que contribuye a mejorar diversos ámbitos en sus vidas e impactándoles de una manera positiva, lo cual repercutirá con un efecto rebote en las familias de estas personas.

Por otro lado, en nuestro país, gracias a las leyes que amparan laboralmente a las personas con discapacidad, existe un incentivo que pretende motivar al sector privado con un incentivo sobre el impuesto de renta, el cual se describe mejor a continuación:

Específicamente, la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 8, inciso b), establece dicho incentivo fiscal en beneficio de los empleadores. Básicamente, el incentivo consiste en deducir de la renta bruta un porcentaje del Impuesto sobre la Renta por la contratación de personas con discapacidad, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en la mencionada ley.

Una gran cantidad de empleadores consideran que el contratar una persona con discapacidad implica una cuantiosa inversión en infraestructura para su empresa. No obstante, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo, así como las adaptaciones e inversiones en que puedan incurrir los empleadores en el centro de trabajo y al entorno también pueden deducirse, con base en la mencionada ley. Asimismo, es importante tomar en cuenta que este incentivo también aplica a los salarios, aguinaldos y bonificaciones de estas personas. (González, 2018)

Una vez que se conocen los derechos que respaldan a las personas con discapacidad en temas laborales, nos podemos adentrar en la inserción laboral. Cabe mencionar que desde este proyecto se realizaron una serie de procesos para llegar a inserciones laborales exitosas de las personas participantes, pero dicho resultado dependió, en gran manera, de ellas mismas, sin embargo, sus aprendizajes durante el desarrollo del proyecto son realmente valiosos, ya que permiten mostrar todos los panoramas emergentes.

Como gran precursor en inserción laboral, en nuestro país existe el Plan Nacional de Inserción Laboral para las personas con discapacidad en Costa Rica, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en conjunto con otras instituciones gubernamentales. Dicho plan muestra el panorama que se vive a nivel país en cuanto a la formación de la población en los distintos espacios en donde se desarrollan, tal y como son los colegios, tercer y cuarto ciclo Prevocacional, liceos académicos y los Centros de Atención Integral, enfocándose principalmente en la formación de las personas docentes para aplicar procesos de inserción laboral, es por ello que este proyecto está basado en dicho plan, pues es el principal precursor en materia de discapacidad, con normativas que lo respaldan a nivel país.

Aunque el presente proyecto está centrado en las personas participantes, y la construcción de sus procesos a nivel de preparación laboral, no se deja de lado a los profesionales que trabajan diariamente con la población adulta en condición de discapacidad, pero se centra, principalmente, en funcionarios de CAIPAD, ya que es en estos centros de atención integral en donde, con un diagnóstico previo, se percibe la mayor necesidad de empleo en su población, y es en los lugares donde menos se llevan a cabo acciones para la inserción laboral de las personas usuarias.

Es por este motivo que se elige la Fundación Servio Flores Arroyo como el lugar en donde se lleva a cabo el proyecto, dando una mediación y un seguimiento de los procesos de las personas participantes, ya que es el único CAIPAD a nivel nacional que cuenta con el servicio de inserción laboral y en donde se trabaja de manera conjunta con empresas inclusivas, tal y como lo recomienda el “Plan Nacional” (p. 61).

Así mismo, el Plan Nacional contiene un apartado en su tercer capítulo, en donde hace referencia a las intervenciones para PcD del Ministerio de Educación Pública, el cual nombra al personal docente en los CAIPAD y quienes brindan cierto apoyo a dichos centros, el mismo nos muestra el siguiente cuadro:

Tabla 12

Estudiantes matriculados en los servicios de Educación Especial del Sistema Educativo según nivel y rama

Nivel	Total	Hombres	Mujeres	RAMA.....		
				Pública	Privada	Privada-subvencionada
Educación Preescolar	3036	1779	1257	3022	0	14
Educación Primaria	4713	2834	1879	4662	8	43
Educación Secundaria	7893	4668	3225	7798	9	86
Educación para el trabajo CAIPAD	1347	790	557	695	0	652
TOTAL	16 989	10 071	6918	16 177	17	795

Nota: Recuperado de Departamento de Análisis Estadístico. Indicadores Educativos MEP (2012).

Como podemos ver en el cuadro anterior, gran población con discapacidad en su etapa adulta asiste a CAIPAD. Dicha población ha ingresado a estos centros después de su etapa de colegio hasta la fecha. Así pasan muchos años en los que no se efectúan inserciones laborales, a esto se le agrega los Centros de Atención Integral que no cuentan con oficinas de inserción laboral por lo que no se dan inserciones laborales que se promuevan desde los CAIPAD, en consideración que no toda la población de los

diferentes centros es la misma, varía su población, así como los tipos de discapacidades que tienen sus usuarios, esto según lo que se evidenció desde la praxis 4 de bachillerato de la carrera de Educación Especial en la UNA.

Desde este apartado se visualiza el rol de los centros de formación a nivel institucional y en el CAIPAD, el cual según el plan es “ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años, una opción de dedicación personal, social, ocupacional o productiva que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejorar su calidad de vida” (Plan Nacional de Inserción laboral para personas con discapacidad en Costa Rica, 2012, p. 52). Por esta razón, el CAIPAD Servio Flores Arroyo mantiene su oficina de inserción laboral en donde estos procesos se llevan a cabo.

En cuanto a la fase de inserción laboral del presente proyecto se brindó un acompañamiento a las personas participantes, este acompañamiento se inicia desde el apoyo brindado en uno de los últimos talleres de la fase 2, el cual consistió en la elaboración de sus hojas de vida, se les brindó una mediación en donde las personas incluyeran sus habilidades y destrezas, así como sus atestados académicos de cursos que han obtenido con el tiempo en diversas ocupaciones.

Pedagógicamente se realizó un seguimiento, que a lo largo de todo el proyecto se brindó a las personas participantes un acompañamiento, el cual se basó en una constante comunicación entre las personas participantes y la mediadora, como se mencionó en apartados anteriores, este acompañamiento y gran parte del seguimiento se brindó por medios tecnológicos como grupos de WhatsApp y mensajería instantánea, así como llamadas telefónicas, esta comunicación permitió que las personas participantes evacuaran dudas en los momentos que lo necesitaban, así como expresar sus sentires, el sentirse acompañados brinda a las personas participantes seguridad y un respaldo en su proceso.

Posteriormente, y basándose en sus gustos e intereses en cuanto a las empresas en donde a ellas les interesa laborar, y conforme a la demanda laboral se continúa el acompañamiento en la búsqueda de empleos, específicamente en la fase 3 en donde se realiza una articulación con empresas inclusivas, con ayuda de la encargada del servicio de inserción laboral de la fundación Servio Flores Arroyo, se realizaron enlaces con dos empresas inclusivas, la primera de ellas fue grupo Marta S.A, en donde se participó de una reunión en las oficinas de la empresa, ubicadas en San José, la Uruca, el fin de esta reunión era presentar el proyecto de inserción laboral, el cual se estaba desarrollando en la fundación, se entabló una alianza para que personas que asisten al servicio de inserción laboral interesadas en desempeñar puestos en los Hoteles Holiday Inn o los restaurantes Denny's puedan realizar un periodo de reclutamiento con el objetivo de futuras inserciones laborales en ambos lugares.

En esa alianza ninguno de los participantes se unió al reclutamiento pues no tenían intereses en los puestos ofrecidos por la empresa en ese momento, es por ello por lo que el enlace se creó en pro al servicio de la fundación, en esta reunión estuvo presente la Licda. Kristel Venegas Hernández, colocadora laboral del servicio.

El segundo enlace fue con la empresa Walmart desde las ferias de empleo que ellos realizan cada cierto tiempo, esta alianza es sugerida por uno de los participantes el cual estaba interesado en asistir a las próximas ferias de empleo que realizaría la cadena de supermercados en varios de sus puntos, entre ellos se visitó Walmart Alajuela con tres de las personas participantes, el participante P1R asistió de manera independiente a la feria realizada en Walmart Desamparados, tiempo después fue contratado por dicha empresa.

Con la articulación de estas dos alianzas se alcanza el tercer objetivo específico, el cual tenía como propósito “Articular alianzas con empresas e instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Con el alcance de este tercer objetivo los frutos del proyecto fueron más notorios, esto con el inicio de la primera inserción laboral por parte del participante P1R, quien desde el inicio del proyecto ya había asistido, por voluntad propia, a ferias de empleo y para la fecha del desarrollo de la fase 3, propuso asistir a la próxima a realizarse, la cual era la de la cadena de supermercados de Walmart, teniendo como resultado la contratación del participante P1R por parte de la empresa Walmart, ubicada en San Rafael arriba en Desamparados en el área de Cajas.

Figura 14

Inserción laboral de persona participante en empresa Walmart Costa Rica



El participante P2M agradece el proceso llevado y menciona que ha sido de gran crecimiento personal, pero que ha tomado la decisión de dedicarse a cuidar a su madre, quien tiene complicaciones en su salud, según lo menciona en la sesión de devolución de resultados y es por dicho motivo que decide no buscar empleo, pero que continuará con su asistencia al CAIPAD. Para este participante el factor económico no es problema debido a que sus hermanos subsidian sus gastos. Sin embargo, se considera importante desde este análisis, contrarrestar que si bien es cierto la decisión de esta persona no afecta su bienestar material dentro de su calidad de vida, probablemente haya un menor porcentaje de satisfacción en ámbitos como lo son desarrollo personal e inclusión social, esto no quiere decir que desde este proyecto no se validara y apoyara su decisión, pues como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, fueron las personas participantes quienes construyeron sus procesos y las que marcaron su ruta a seguir.

Este tipo de flexibilidad del proyecto permite que se alcancen objetivos en el ámbito laboral, el cual proporciona gran valor y bienestar al ámbito material, de inclusión social y en desarrollo material de las personas, y además, al ser seres humanos holísticos, nos componen muchos aspectos y es por ello que la calidad de vida de cada uno de nosotros está compuesta por varias dimensiones, una vez las personas participantes realicen un orden de prioridades en sus vidas, por medio de actividades mediadas como lo fue la creación del plan de vida permite a las personas participantes trazar su ruta hacia acciones que les permitan alcanzar sus objetivos, en la situación del participante P2M desde esta decisión sus ámbitos de relaciones interpersonales y bienestar emocional se verán enriquecidas en gran manera.

Este aspecto es válido, pues como dijo Voltaire “Hay algo más poderoso que todas las armas del mundo: una idea a la que le ha llegado su tiempo” (Shalock y Verdugo, 2002, p. 157). Fue precisamente esa idea de dedicarse a cuidar a su madre la que se logró madurar durante el proceso de esta persona, y que como todo ser humano autónomo tiene la convicción que es su función vital en este momento, lo cual lo condujo a tomar esta decisión.

Figura 14

Persona participante junto a su familia



Por otra parte, en cuanto a los resultados del proceso del participante P3W después de la elaboración de la hoja de vida, tomó la decisión de manera conjunta con su familia de previo a conseguir un empleo, capacitarse en el área de redes y sistemas de manera profesional, es por lo que a principios del año 2020 ingresa a la Universidad Técnica Nacional (UTN) en su sede de Atenas, en donde lleva esta carrera técnica, para posteriormente buscar empleo en esta área. El participante asiste al CAIPAD Servio Flores Arroyo, ya que los días que no va a las clases en la UTN, se presenta con regularidad al Centro, en donde tuvieron la flexibilidad en su horario.

Figura 15

Participante del proyecto en su ingreso a la UTN



Por otra parte, el participante 4, una vez realizada la etapa de la elaboración de su hoja de vida, expresa que a pesar de que disfrutó en gran manera el proceso, aún no se siente listo para comenzar la búsqueda de un empleo y que ha considerado la opción de continuar en el CAIPAD, ya que considera que hay muchos aspectos actitudinales los cuales debe trabajar, sin embargo, él menciona, “de salirle alguna posibilidad laboral, tampoco la desaprovecharía” (sic).

Con base en esto, los autores de calidad de vida Shalock y Verdugo (2002), explican que este tipo de factores actitudinales que se dan en las personas son una llamada al contexto para promover su modificación; es, también, por tanto, un foco diferente de intervención: “la intervención se desplaza de quien ejecuta la conducta al contexto en el que tiene lugar y del que esa persona es parte” (p. 164).

Lo anterior quiere decir que esta persona a lo largo de mucho tiempo ha tenido “una batalla con sus propias actitudes” según él menciona en talleres pasados, la razón de estas actitudes está fuertemente ligadas con el contexto en el que se desarrolla esta persona, tanto familiar, como educativo y diversos espacios en donde se desenvuelve.

En cuanto a los resultados obtenidos desde el trabajo realizado con las familias de las personas participantes se rescata la construcción de puentes que se realizan desde estos procesos, los cuales unen mucho más a los miembros de familia, a su vez las familias logran una mejor comprensión del respeto por la autonomía e independencia de las personas con discapacidad y comienzan a validar a la persona como adulto sujeto de derechos y deberes. Es en este punto en donde las familias llegan a ser algo más que un gran apoyo para las personas participantes, sino que se convierten en sus aliados.

Como se muestran anteriormente, en cada participante se obtienen distintos resultados, pues como se menciona al inicio de este proyecto cada proceso es diferente, pues son procesos humanos en donde cada uno construye el suyo de manera propia y marcan las pautas hacia las que se quiere encarrilar su presente y, por ende, su futuro.

Con el participante P1R y el participante P3W se logra realizar la fase 4 de seguimiento y acompañamiento del proceso de inserción laboral en el caso del P1R y de un acompañamiento en el participante P3W al ingresar a la UTN. Con los participantes P2M y P4J también se realizó un seguimiento en donde por medio de comunicación vía WhatsApp se conversó acerca de su elección con sus familias y deseos de mantenerse en la fundación un tiempo más, no se realizó ningún instrumento para esta comunicación ya que partió de un tipo de conversación que permitiera que las personas cerraran este proceso con todas sus fases.

Desde las acciones de seguimiento realizadas con el participante P1R se aplicaron entrevistas con la persona participante, la entrevista se dirige a conocer cómo se siente la persona en su nuevo empleo, las relaciones profesionales con sus compañeros y jefes y el rol de tareas que ha desempeñado hasta el momento, lo ideal en esta fase es que se realicen entrevistas con personas que sean compañeros de trabajo, que se hayan relacionado con la persona y con alguna de sus jefaturas, sin embargo, en este caso no fue posible efectuar las entrevistas pues los compañeros estaban en horas laborales al igual que las jefaturas.

Con el participante P3W se brindó un acompañamiento en donde se le brindó información importante que podría necesitar acerca de la universidad a la cual asistirá, la información que se le compartió a la persona participante fue:

- a) Contactos con la oficina de atención estudiantil

- b) Contacto de oficina de orientación
- c) información acerca de formularios de becas

También se conversó con el participante una vez ingresó a sus clases y siempre mostró un gran entusiasmo por todo lo que está aprendiendo, sin embargo, el aspecto de relaciones interpersonales ha sido un gran reto, pues comenta se le ha dificultado entablar relaciones con sus compañeros de clases.

Con estas acciones realizadas se alcanzó el cuarto objetivo propuesto en este proyecto, el cual menciona “Acompañar en el proceso de inserción laboral a las personas participantes”, este acompañamiento se da desde esta cuarta fase y continuó durante todo el proceso.

Una vez se cierran los procesos de trabajo de campo y se realiza una devolución de resultados a las personas participantes, sus familias y miembros del personal de la fundación, se inicia la sistematización del proceso, en donde una vez finalizado el trabajo escrito se inicia con la fase 5, la cual consistió en la elaboración de un producto de este proyecto, ese producto son las “Orientaciones para la construcción de procesos de inserción laboral para personas con discapacidad”, elaborada por la proyectista de este proyecto Valerie Palma Odio, las orientaciones están dirigidas a docentes de Centros de Atención Integral para personas con discapacidad.

El propósito de la elaboración de esta guía fue brindar una herramienta que pretende servir de apoyo a los profesionales que trabajen en los diferentes CAIPAD de Costa Rica, al mismo tiempo pretende ser un apoyo para todo profesional que trabaje con población adulta en condición de discapacidad y deseen realizar procesos de inserción laboral desde otros espacios.

La guía está basada en el proceso llevado a cabo desde este proyecto y en ella se enmarca una serie de pasos, siendo estos una ruta hacia la inserción laboral, dichos pasos son las fases que se desarrollaron en el proyecto, teniendo como objetivo que se llegue a replicar en beneficio de una mejora en la calidad de vida de las personas adultas en condición de discapacidad, la gran meta final no es únicamente la obtención de un empleo, sino, que las personas participantes puedan desarrollar su propio plan de vida.

Con la elaboración del producto llamado “Orientaciones para la construcción de procesos de inserción laboral para personas con discapacidad”, se alcanza el quinto y último objetivo específico de este proyecto el cual propone “Elaborar un documento con orientaciones prácticas para los procesos de Inserción Laboral de personas con discapacidad, ubicados en los Centros de Atención Integral para adultos con discapacidad CAIPAD”.

La obtención de todos estos resultados lleva a que el objetivo general planteado por este proyecto se logra alcanzar, teniendo como gran resultado “La construcción de los procesos de inserción laboral de

cuatro personas en condición de discapacidad cognitiva de la Fundación Servio Flores Arroyo, para la mejora de su calidad de vida”, siendo este el objetivo principal de este proyecto.

Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones

A continuación, se comparten una serie de conclusiones y recomendaciones con base en el proceso vivenciado en la aplicación del presente proyecto. Dichas conclusiones se muestran en un contraste entre la realidad actual de las personas que asisten como personas usuarias a los Centros de Atención Integral para personas con discapacidad y lo aplicado y vivenciado con las personas participantes de la Fundación Servio Flores Arroyo, por otro lado las recomendaciones que se brindan se realizan en función de las vivencias pedagógicas de la mediadora en pro de una mejora en los procesos que se llevan a cabo desde la Fundación, así como el personal que trabaja en los CAIPAD y la Universidad Nacional institución que mediante los trabajos finales de sus estudiantes fomenta una investigación, acción que permite este tipo de espacios que son de gran provecho para la población a la que se pretende beneficiar.

Con base en lo vivenciado se plantea que a nivel país aún queda trabajo por hacer, este tipo de procesos se tienen que seguir fomentado en espacios como los CAIPAD, y cada institución pública o privada contribuye a ello desde sus acciones, por ejemplo, la Universidad Nacional, como casa de formación permite al estudiantado tener el acceso a estos espacios y conocer estas realidades. Es importante ejecutar proyectos de este tipo, y así hacerlo en cada universidad pública o privada, para darle un mayor aprovechamiento al Plan Nacional de Inserción Laboral para personas con discapacidad en cuanto a divulgación en docentes y profesionales que trabajan con la población, también es fundamental en acciones pendientes como país.

En cuanto al proceso llevado en conjunto con las cuatro personas participantes, sus familias y el personal docente de la Fundación Servio Flores Arroyo, según lo vivenciado desde este proceso se concluye, que hoy en día los procesos de inserción laboral si se realizan de manera efectiva, pero sobre todo holística, en la cual se promueve involucrar todo aquello que compone a un ser humano, lo cual quiere decir, que este tipo de procesos no se debe enfocar solamente en lo laboral, sino, es recomendable que se tomen aspectos importantes del ser humano como sus dimensiones de calidad de vida, potenciar habilidades blandas, enfatizar en rutas de vida, ayuda a las personas participantes a tener procesos efectivos, que aunque no siempre conducirán a la obtención de empleos, si a realizaciones personales en donde cada persona adulta decide los caminos a seguir, en busca de su propia plenitud.

Como se mencionó anteriormente, no solo es la obtención de un empleo es el camino que recorre esa persona, cuánto aprende en el trayecto y cuánto se llega a conocer a sí mismo. Pues es aquí donde se ponen en práctica y en análisis personal aspectos, que en la cotidianidad no se les presta mayor atención, por ejemplo, las relaciones interpersonales, espacios personales de recreación, el canalizar de una manera

asertiva y sana las emociones, fortalezas y aspectos por mejorar, propios de cada persona, que al conocerlos e identificarlos se comienza a trabajar o potenciar. Las herramientas que se necesitan para mejorar esos aspectos que identifiquen que al final del camino no solo son vitales en un ambiente laboral, sino que son importantes para la calidad de vida de cada uno de nosotros y de nuestras relaciones con las demás personas, desde nuestro núcleo familiar, el grupo de amigos, pareja sentimental y un futuro grupo de compañeros, que a la realidad de la fundación son ese grupo de compañeros de talleres que comparten experiencias de lunes a viernes, y que con el pasar del tiempo, también se convierten en una gran familia escogida.

El tema de la familia, que fue continuo durante todo el proceso, es oportuno para que las personas con discapacidad se sientan apoyadas y respaldadas en sus procesos, por lo que el integrarlas desde el inicio a este tipo de proyectos se obtiene grandes resultados, desde un fortalecimiento del vínculo familiar, hasta conocer un poco más a la otra persona con la cual se convive, ya que no conocía ciertas pasiones que tenía, o gustos sobre algunas cosas.

Otro rol importante, fue el apoyo brindado por la encargada del servicio de inserción laboral de la Fundación Servio Flores Arroyo y su Directora fue fundamental para el desarrollo de los talleres con las personas participantes, la comunicación asertiva permitió el desarrollo de las actividades de una excelente manera, es por ello que, se considera fundamental a la hora de implementar estos proyectos en los diversos Centros de Atención Integral para personas con discapacidad, el presentar el proyecto a las personas funcionarias, así como hacerlos parte y que tengan un rol participativo durante el desarrollo de los procesos, ya que estas acciones enriquecen el proyecto.

La construcción de las primeras conclusiones se desarrolla conforme se va recopilando toda la información recabada de la primera fase de diagnóstico. Al finalizar esta fase y terminar su respectivo análisis se concluye que los gustos y los intereses de las personas participantes son tan variados como lo es el mismo ser humano, va depender mucho de sus historias de vida, sus realidades, afinidades y habilidades, la escogencia de una profesión u oficio a desempeñar, por ende, así de variado puede ser la escogencia del tipo de empleo que requiere, por lo que es importante que la persona mediadora del proceso tenga en cuenta la versatilidad de empresas a contactar para futuras alianzas. Esta conclusión da respuesta al primer objetivo propuesto desde el marco de este proyecto, el cual consiste en “Identificar características para la empleabilidad (intereses, habilidades, destrezas y competencias) en las personas participantes”.

Por otro lado, en cuanto al proceso de potenciar las habilidades blandas de las personas participantes se concluye desde este proyecto, que es necesario vivir las habilidades blandas, tal y como lo menciono en la entrevista realizada a Fonseca, 2019, debido a que estas herramientas se obtienen a lo largo de nuestra vida. El que se realizarán los espacios de plenarias al cierre de cada sesión permitió que las personas participantes desarrollaron sus propios análisis acerca de sus propios procesos, esto los impulsó a tomar decisiones como: asistir a ferias de empleo, buscar carreras de interés, hacer pruebas prevocacionales, o bien, se decide estar a cargo del cuidado de sus padres, como sucedió en este proyecto. Sin embargo, surge una variedad de resultados, tan diversos como nosotros los seres humanos, lo realmente importante es alcanzar una mejora en la calidad de vida de la población con discapacidad, de esta manera se responde al segundo objetivo específico, el cual es “Capacitar en habilidades blandas y empleo a las personas participantes”, pero, al mismo tiempo se crea un rompimiento de paradigma en donde en medio del proceso de construcción y producto de la investigación realizada se transforma la palabra “Capacitar” por “Vivencias”, ya que si se quería desarrollar una verdadera construcción de procesos por parte de las personas participantes tenía que ser desde la vivencia de cada uno, desde su propia actuación protagónica y vivencial de su proceso.

Otro aspecto esencial, mediante el cual se llegó a una conclusión es respecto al proceso de la creación de alianzas con las empresas inclusivas, ante la vivencia que se obtuvo con el grupo Marta y la cadena de supermercados Walmart, así como ferias de empleo. Se considera importante que sean las personas participantes quienes elijan las empresas a las que van a asistir a dejar sus hojas de vida, o bien que sean ellos quienes presenten su perfil vocacional a la empresa interesada, esto para que el derecho a la autonomía se les respete y para lograr ser solo un vínculo mediador de los procesos, lo que permite que la persona participante se desarrolle en plenitud desde su proceso, como cualquier otro adulto en busca de empleo o en una toma de decisiones en cuanto a planes de vida. Estas acciones contribuyeron a dar respuesta al tercer objetivo específico, “Articular alianzas con empresas e instituciones públicas o privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad”, estas alianzas son vitales en estos procesos, pues son las puertas a que las personas participantes puedan llevar a la práctica las herramientas que poseen una vez que se finaliza la fase 2 de talleres, es una puerta hacia la inclusión social y a una mejora en la calidad de vida de la población en condición de discapacidad.

En cuanto al acompañamiento que se brinda a las personas participantes, se recalca la importancia que se dé desde la primera fase a lo largo de todo el proyecto, acompañando a estas personas de una fase exclusivamente de seguimiento, la cual fue pensada una vez los participantes hayan tomado las decisiones

de empezar en un empleo o las que les marcaran sus planes de vida, debido a que es importante que una vez la fase de talleres llega a su fin, las personas participantes no sientan un rompimiento de relaciones y de apoyo, sino que el proceso continua y que el apoyo también, que tienen una persona aliada en su proceso, atenta a colaborar en cualquier momento en caso que lo necesite, pero al mismo tiempo velar por el cumplimiento de la ley y los derechos de las personas participantes, de esta manera el cuarto objetivo de “acompañar en el proceso de inserción laboral a las personas participantes” se cumple con éxito ya que no solamente se les brindó el acompañamiento durante la fase correspondiente, sino que se le dio a lo largo de todo el proceso, complementándolo con el seguimiento posterior a la inserción laboral o el periodo de prueba.

Finalmente, el rol mediador de la persona proyectista es un rol como el que se ha descrito a lo largo de todo el proyecto, el cual es de ser una mediadora, una persona que se convierte en un recurso humano para las personas participantes, ese rol está cargado de un constante análisis, no solo del proceso de las personas participantes, sino también de su propio proceso como mediadora, el cual le permite que la toma de decisiones constante conduzca a tener un norte más claro de hacia dónde se dirige el proyecto, pues son las mismas personas participantes quienes marcan el rumbo del mismo, ese rol también es de una persona que mantiene en constante motivación a las personas participantes y tomar en cuenta todas las variantes que se puedan presentar.

Recomendaciones para los Centros de Atención Integral para personas con discapacidad

Desde la experiencia obtenida en la Fundación Servio Flores Arroyo se sugieren las siguientes recomendaciones para los CAIPAD al poner en marcha procesos de inserción laboral:

- Comenzar el proceso con grupos pequeños de personas, máximo cinco, para que de esta manera la atención sea personalizada y se abarque, de una mejor manera, las necesidades de las personas participantes. Es importante mencionar que, si estos procesos se llevan a cabo con un equipo multidisciplinario, que trabaje de manera colaborativa se podría abarcar más personas, sin que ello ponga en riesgo la atención individualizada que se brinda a cada persona que sea parte de dichos procesos.
- Exponer a las personas interesadas todo lo que conlleva el proceso, para que de esta manera ellas tomen la decisión de ser parte de ello o no, pues para algunas de estas personas el trabajo no se tiene como proyecto de vida.

- Involucrar y hacer parte a las familias de este proceso, pues es el apoyo más grande que tiene todo ser humano y en ocasiones la presencia de la sobreprotección es muy grande.
- El análisis y la reflexión conjunta requieren estar presentes a lo largo de todo el proceso, pues permite mejorar en el camino y realizar los cambios respectivos.

Recomendaciones para la Universidad Nacional en cuanto a la población con discapacidad

- Integrar en los planes de estudio de las diversas carreras de la Universidad Nacional el tema de discapacidad, con su respectivo énfasis, el cual dependerá de la rama de estudio, esto ayudará a estar un paso más cerca de una sociedad laboral inclusiva.
- Tomar en cuenta para las diversas giras y actividades de la Universidad el brindar no solo ayudas materiales, sino también de espacios en donde se brinde a las personas con discapacidad charlas, talleres, entre otros, sobre temas de su interés, relacionados con el área laboral y las diversas ramas de estudio que se imparten desde la UNA.

Recomendaciones para la carrera de Educación Especial de la división de Educación Básica de la Universidad Nacional

- Se recomienda dar más énfasis a espacios como los CAIPAD, a fundaciones cuyas personas beneficiarias sea la población con discapacidad, y a otros lugares en donde se desarrollen actividades en pro de la inserción laboral, en personas con discapacidad.
- Abarcar el tema de inserción laboral desde los primeros cursos de la carrera, tanto teóricamente como llevarlos a la práctica, se sugieren espacios como las diversas praxis que se realizan, así como también en las asignaciones académicas que son parte de la formación de futuros profesionales en educación especial.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Legislativa. (1996). Ley 7600: *Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica*. San José.
- Asamblea legislativa. (2008). *Ley 8661: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Costa Rica, San José.
- Asamblea Legislativa. (2010). *Ley 8662: Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. Costa Rica: San José.
<http://www.mtss.go.cr/seguridadesocial/discapacidad/Ley%20de%20inclusión%20y%20protección%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20sector%20publico%20ley%20n.%C2%B0%208862.pdf>
- Ayuda en Acción (ONG). (2018). *5 valores éticos con ejemplos*.
<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/educacion/valores-eticos-ejemplos/>.
- Ballesteros, C, Vega, M. (2001). Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos. Universidad de Costa Rica.
<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-1-2001-18.pdf>
- Belsky, G. (2020). *¿Qué son habilidades motoras gruesas?* Artículos Understood. Nueva York.
<https://www.understood.org/articles/es-mx/all-about-gross-motor-skills>.
- Canossa, H. (2020). *Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica*. Revista Economía y Sociedad. (Vol. 25, N° 58). Universidad Nacional de Costa Rica.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/14928/eyes.25-58.4>.
- CILSA. (2017). *Desarrollar la inclusión. ONG por la inclusión. Centro de Información y Atención Nacional*. <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/di-capacidad/nada-sobre-nosotros-sin-nosotros/>
- Consejo Nacional de la Persona Joven. (2015). *Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad: módulos para capacitación de jóvenes*. San José: Costa Rica.
- Chaverri, E. (2011). *Trabajo y discapacidad en Costa Rica: Estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad*. UCR. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/13246/TFG%20Esteban%20Chaverri%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Eslava, E. (2017). *¿Qué son habilidades blandas?* Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/las-habilidades-blandas/>.
- FUNDAMECO. (2021). *PLURA*. San José, Costa Rica. <http://fundameco.org/plura/>.
- Freire, P. (1967). *Pedagogía del Oprimido*. Brasil. Recuperado de: <http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>.
- Flores, R, Vivas, M. (2017). *La formación como principio y fin de la acción pedagógica*. Revista Educación y pedagogía, vol. XIX, 47°. [Documentos%20metodologia/Florez%20y%20Vivas%202017.pdf](http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf).
- Garro, M. (2013). *La investigación acción como estrategia para redescubrirnos desde la singularidad, en la diversidad*. Revista EDUCARE Vol. 19(1), Universidad Nacional de Costa Rica. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/6368/16329>.
- González, J. (s. f.). (2009). *Habilidades blandas en el profesional informático costarricense*. [http:// bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/040043.pdf](http://bb9.ulacit.ac.cr/tesinas/Publicaciones/040043.pdf).
- González, O. (2018). *Exención de impuestos por contratación de personas con discapacidad: El empleo Costa Rica*. <https://www.eempleo.com/cr/noticias/mundo-empresarial/exencion-de-impuestos-por-contratacion-de-personas-con-discapacidad-6620>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *“País tiene 18,2 % de personas en situación de discapacidad”*. Presidencia, Gobierno de Costa Rica. San José. <https://www.inec.cr/noticia/pais-tiene-182-personas-en-situacion-de-discapacidad>.
- Luckasson, R., Northwick-Duffy, S., Buntix, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., et al. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (10th Ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. Recuperado de: <https://sid.usal.es/idocs/F8/ART14280/233-1%20Thompson.pdf>.
- Ministerio de Educación Pública. 2012. Departamento de Análisis Estadístico. San José: Costa Rica. Recuperado de: <https://www.google.com/search?bih=500&biw=1093&hl=es&sxsrf=ALeKk001VvAQfxjqbpQ7CTpII>.
- Montero, C. (2009). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. Editorial EUNED: San José, Costa Rica.

- Naciones Unidas. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. CEPAL. <file:///C:/Users/vpodi/OneDrive/Documentos/UNA/LICENCIATURA/Investigación%20I/Documentos%20para%20Antecedentes/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los derechos humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas. de: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO). (2017). *Árbol de problemas*. Departamento de Expresiones Culturales. [http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/%20cultural-diversity/diversity-of-cultural%20expressions/tools/policy-guide/planificar/diagnosticar/arbol-de-problemas/#:~:text=El%20%C3%A1rbol%20de%20problemas%20es,relaciones%20de%20tipo%20causa%20Defecto.&text=Las%20causas%20esenciales%20y%20directas,del%20problema%20definido%20\(RA%C3%8DCES\)](http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/%20cultural-diversity/diversity-of-cultural%20expressions/tools/policy-guide/planificar/diagnosticar/arbol-de-problemas/#:~:text=El%20%C3%A1rbol%20de%20problemas%20es,relaciones%20de%20tipo%20causa%20Defecto.&text=Las%20causas%20esenciales%20y%20directas,del%20problema%20definido%20(RA%C3%8DCES)).
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Caja de herramientas: Redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad*. OIT, PNUD y UNA. América Central.
- Padilla, E, Muñoz, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. International Law: http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169281562010000100012&lng=es&nrm.
- Payeras, M. (2014). *La integración laboral de las personas con discapacidad: Actuaciones de la empresa*. Universidad de Barcelona. España. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/126253/1/TFG-ADE-Payeras-Maria-Feb18.pdf>
- Pérez, C, Vásquez, J, Cabrera, M, Ocaña, J. (2015). *La sobreprotección familiar de los hijos con discapacidad*. Universidad de Ciencias y el Arte: Chiapas, México. <http://promep.sep.gob.mx/archivospdf/MEMORIAS/Producto2360521.PDF>.
- Rosales, J. (2016). *La familia para la persona con discapacidad*. Blog Enfoque a la Familia: <https://www.enfoquealafamilia.com/single-post/2017/05/03/La-familia-para-la-persona-con-discapacidad>.

- Sánchez, I. (2016). *Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria*. Recuperado de: https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10641/estrategia_metodologica_desarrollo_habilidades_blandas_estudiantes_secundaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Shalock y Verdugo, (2017). *El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual*. Revista educativa sobre discapacidad intelectual, Vol. 38 (4). <https://revistas.usal.es/index.php/02101696/issue/view/scero2017>.
- Shalock, R, Verdugo, M. (2017). *Discapacidad e Inclusión*. <file:///C:/Users/Mi%20Angel/Downloads/VerdugoSchalocketal.2013CalidaddeVida.pdf>.
- Vega, C Río, J, Flores, C, Cruz, N, Artaza, C. (2011). “*Calidad de vida de adultos con discapacidad intelectual institucionalizados en Chile desde la perspectiva de los proveedores de servicios*”. Revista Universitas Psychologica, vol. 12, núm. 3.
- Velarde, V. (2011). *Los modelos de la discapacidad: Un recorrido histórico*. Revista empresa y humanismo, Vol. XV. N°1. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015112Velarde%20Lizama.pdf>.