



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

VD Vicerrectoría de
Docencia

Proyecto

Empleabilidad de docentes con discapacidad

Responsable:

Doctora Laura Stiller González

Asistentes académicos:

William Solís Brenes

Keilyn Monge Rodríguez

2019



Tabla de contenido

I. Introducción	2
II. Antecedentes	4
Marco Normativo Internacional-Nacional	4
Marco Normativo Institucional	7
III. Marco teórico conceptual	9
Derechos Humanos	9
Acción afirmativa	10
Diversidad funcional	11
Discapacidad	12
Talento humano	15
Empleabilidad	17
Inclusión Laboral	18
Concientización	19
IV. Objetivos	20
General:	20
Específicos:	21
V. Condiciones para el nombramiento	21
VI. Propuesta de procedimiento para el nombramiento docente	25
1. Elaboración de la solicitud	25
2. Recepción de la solicitud	25
3. Evaluación inicial:	26
4. Informe	28
5. Decisión de la Vicerrectoría con respecto al nombramiento	29
6. Proceso de seguimiento	29
VII. Concientización:	31
VIII. Recomendaciones	32
IX. Referencias bibliográficas	39
X. Anexos	45

I. Introducción

**“Por un mundo donde seamos socialmente iguales,
humanamente diferentes y totalmente libres”.**

Rosa Luxemburgo

El discurso de los derechos humanos ha sido ampliamente discutido y aceptado en las últimas décadas, su efectividad como herramienta de defensa ante actos que atentan contra la dignidad parte en buena medida de su inherencia a la condición humana; hoy, los grupos vulnerabilizados cuentan con mecanismos legales específicos que les permiten acceder a una mejor calidad de vida.

Con la premisa de la inherencia de los derechos humanos no se puede pasar por alto otra categoría fundamental de la existencia humana y la vida social, *la diversidad*. A lo largo de la historia ésta se ha entendido a partir de racionalidades que la comprenden como “lo anormal” limitando de esa forma la posibilidad de reconocer que todos los seres humanos constituyen la diversidad, no sólo ciertos grupos. Es importante anotar también que bajo esa racionalidad de la “normalidad-anormalidad” los grupos que han sido excluidos de una plena participación de los procesos sociales actualmente se encuentran en una situación de desventaja impuesta por las barreras del medio, es por esta razón que se hacen necesarias las medidas que logren equiparar todas esas oportunidades que contribuyen al bienestar de dichas poblaciones.



Por tanto, siendo consecuente con sus principios orientadores presentes en su Estatuto Orgánico y con el avance en materia legal a nivel nacional con respecto a la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, sobre el cual se hará referencia más adelante, la Universidad de Costa Rica ha desarrollado un Programa para garantizar la inclusión de personas con discapacidad dentro de su personal, ésto como parte de sus políticas institucionales (2016-2020). Dichas acciones incluyen el Proyecto que se describe a continuación.

Cabe mencionar que este proyecto se sustenta desde la importancia del talento humano en los ambientes laborales y la necesidad de velar por el cumplimiento de los derechos humanos. A lo largo de este documento se plantea el procedimiento a seguir por una Unidad Académica para incorporar a una persona con discapacidad en sus labores docentes, así como las condiciones para efectuar el nombramiento de una persona docente con discapacidad.

Finalizando, se presenta el planteamiento para la realización de una Campaña orientada a visibilizar el aporte de docentes con discapacidad a la Universidad de Costa Rica, además, de una propuesta operativa institucional que busca vincular las diferentes dependencias dentro de la institución que abordan las necesidades del personal con discapacidad.



II. Antecedentes

Marco Normativo Internacional-Nacional

En las últimas décadas la puesta a discusión de la inclusión de personas con discapacidad en los diferentes escenarios de la vida social deviene en la creación de mecanismos legales que presentan acciones afirmativas en respuesta a los procesos de exclusión que ha vivido la población con discapacidad históricamente.

Siendo el trabajo el medio social por el que las personas producen y reproducen su realidad y ,en la forma de organización de la sociedad actual, el medio por el cual se obtiene la posibilidad de cubrir necesidades humanas básicas y el fomento del bienestar, el acceso al trabajo supone el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos y actores activos en la vida productiva nacional.

En la última década del Siglo XX la Organización de Naciones Unidas aprobó las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993) tal como plantea el documento “La finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (ONU, 1993, p.4); en ésta el empleo figura en el artículo 7 como uno de los ámbitos necesarios para la participación y en el que se deben formular medidas para la accesibilidad de las personas con discapacidad, estas



Normas no son de acatamiento obligatorio, no obstante son un referente para la formulación de políticas en esta materia.

Por su parte La Organización de Estados Americanos aprobó en 1999 la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo la “prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.”(OEA, 1999, Artículo II). Ambas declaraciones constituyen hitos para el cumplimiento de los Derechos Humanos a las personas con discapacidad.

Costa Rica no fue ajena a la promulgación de normativas en materia de discapacidad en esa última década del Siglo XX, la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad fue aprobada en 1996 y su Reglamento en 1998, esto fue antes de la ratificación de la convención de la OEA en 1999. La Ley 7600 plantea el acceso al trabajo en el Capítulo II, conteniendo allí ocho artículos específicos que fungen como herramientas para lograr los objetivos generales de esta ley particularizando en el acceso al empleo. El Reglamento de esta Ley presenta 24 artículos (del 66 al 89) exclusivos sobre empleo mediante los cuales se operativiza la Ley.

En el presente siglo, se cuenta con la Convención Internacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, la ONU aprueba la Convención y su Protocolo Facultativo el 13 de diciembre de 2006 y quedan abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007, en el caso de Costa



Rica es ratificado en el 2008 como la Ley 8661, artículo 27, el derecho al trabajo aparece especificado en el artículo 27 donde se estipula que

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”(Asamblea Legislativa, 2008)

La importancia de esta ley en materia de empleo (y en general) está en el cambio de paradigma que presenta, a nivel conceptual supone el paso de entender la discapacidad desde la condición específica de la persona con discapacidad a una *perspectiva social*. donde la discapacidad parte de la interacción de la persona con las barreras de su medio, siendo el medio el responsable de realizar transformaciones que respondan a la diversidad.

En el año 2010 se aprueba la ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, en la que se plantea que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos el porcentaje de un cinco por ciento de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas.

Con la Ley 9379, para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad (2016), en su artículo 2 indica, se protegen los derechos patrimoniales de la



población, entendiendo autonomía como el “derecho de todas las personas con discapacidad a construir su propio proyecto de vida, de manera independiente, controlando, afrontando, tomando y ejecutando sus propias decisiones en los ámbitos público y privado.”(Asamblea Legislativa, 2016)

Marco Normativo Institucional

La Universidad de Costa Rica en su compromiso por hacer valer los derechos de la población con discapacidad, desde su campo particular ha propuesto diversas acciones que responden a la normativa nacional en materia de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad, se presentan seguidamente:

- Las políticas institucionales UCR 2016-2020 proponen en el apartado 6.6 el Talento Humano universitario, con respecto a las personas con discapacidad lo siguiente:

“Garantizará igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, en las nuevas plazas administrativas y docentes, de manera que se avance, anual y progresivamente, hasta alcanzar la meta de al menos un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad como parte del nuevo talento humano contratado, y les brindará las condiciones de accesibilidad requeridas para el desarrollo de su trabajo” (Consejo Universitario, 2015).

- En respuesta a esta y a las normativas nacionales e internacionales mencionadas anteriormente, se realiza el oficio de la Rectoría R-5112-2016 que corresponde a la



conformación de la Comisión Especializada en materia de discapacidad en setiembre del 2016.

- Posteriormente en la Resolución R-383-2017 se indica la designación anual de tres plazas de tiempo completo y la implementación de acciones afirmativas para la población con discapacidad, incluyendo el seguimiento una vez que se da la contratación.
- En setiembre del 2017 la Comisión Especializada elabora el Modelo integral para la empleabilidad de Personas con Discapacidad el cual presenta 7 etapas para la implementación de la propuesta.
- El Informe de labores sobre la Implementación del “Modelo Integral para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad” durante el período de enero a diciembre 2018, presenta la manera en que se ejecutó cada etapa del modelo, recomendaciones y retos del proceso.
- En diciembre del 2018 la Vicerrectoría de Docencia emite la Circular VD-38-2018 sobre el Proyecto “Empleabilidad de docentes con discapacidad” en la que se estipulan los lineamientos en cuanto a los criterios para el nombramiento de docentes con discapacidad.



III. Marco teórico conceptual

Seguidamente se encuentran diferentes conceptos que resultan fundamentales para comprender el lugar desde el cual se plantea el siguiente Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad:

Derechos Humanos

Las Naciones Unidas (ONU) establecen que los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos sin excepción alguna de etnia, sexo, nacionalidad, lengua, religión, entre otras condiciones. Es decir, los derechos humanos se deben aplicar sin discriminación alguna. Entre ellos se encuentran: derecho a la vida y a la libertad, derecho a la no esclavitud ni torturas, a la libertad de opinión y expresión, derecho a la educación y al trabajo, entre otros.

Los derechos humanos se desarrollan inicialmente en la Carta de las Naciones Unidas (1945), así como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Por tanto, se contemplan en una normativa integral de los derechos humanos (ONU, 1948).

Los procesos de inserción y seguimiento que se estarán realizando dentro del marco del Proyecto “Empleabilidad de docentes con discapacidad” parten del enfoque de derechos humanos que se establecen en la Convención Internacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, siendo estos:



-1er eje: Fomentar una cultura de respeto hacia los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.

-2do eje: Desarrollar procesos inclusivos orientados a promover la participación de personas con discapacidad en condiciones de igualdad y equidad. Lo cual implica el reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

-3er eje: Garantizar el derecho al trabajo mediante la disposición de entornos laborales abiertos, inclusivos así como accesibles.

Acción afirmativa

Las acciones afirmativas como mecanismos legales responden al reconocimiento de las contradicciones sociales, específicamente a la problematización de las condiciones de vida de los grupos sociales vulnerados y a su reconocimiento. Menciona José García Añón que las acciones afirmativas son un tipo de normas características del Estado Social de Derecho cuya función es promocional, es decir, que busca promover medidas de estímulo, incentivación o alentamiento para favorecer acciones o fines considerados como ventajosos (1999). Dicho “fin ventajoso” mencionado por el autor supone, para el caso de este proyecto, la consecución de objetivos en al menos dos vías, la primera es la mejora de la calidad de vida de los docentes y la posibilidad de desarrollarse y superarse profesionalmente. La segunda es el beneficio que obtiene la Universidad de Costa Rica con las habilidades y conocimientos de los docentes que contrata,



estos aportarán al estudiantado, a la institución y al país desde la coherencia con los ideales de equidad y respeto a los Derechos Humanos de la Universidad.

Una posible definición de acción afirmativa es la presentada por Saba, en Varas & Díaz-Romero, quien plantea que “Las acciones afirmativas son regulaciones o políticas estatales que tienen como finalidad brindar un trato preferencial a una persona por ser ella parte de un grupo de individuos que ha resultado —y sigue siendo— víctima de un trato excluyente, sistemático e histórico” (2013, p. 86).

Diversidad funcional

Dicho concepto busca modificar términos que implican una semántica peyorativa (discapacidad y minusvalía) pues hacen énfasis en las limitaciones de las personas. El mismo fue una propuesta del foro Vida Independiente para el año 2005 (Balladares & Mora, 2014). Con este nuevo término se busca prevenir referencias negativas en el pensamiento del colectivo hacia estas personas.

Según Balladares & Mora (2014) el cambio en la terminología busca reubicar el problema de la discapacidad en el entorno y no en la persona. Conceptos como discapacidad y minusvalía surgen del modelo médico tradicional en el que se considera que estas personas deben ser rehabilitadas como si fuesen objetos que deben ser “arreglados”.

Para el foro Vida Independiente (2005) en Balladares & Mora (2014) sociedades que son esencialmente imperfectas han desarrollado modelos de perfección que indican cuál debe ser el



funcionamiento “normal” o “adecuado”. Por tanto, se parte de la hipótesis de que para modificar las actitudes y el imaginario de la sociedad se requiere introducir cambios en el léxico.

Es importante tener en cuenta que el concepto diversidad funcional alude a un discurso que ha ganado terreno en los últimos años, sin embargo, aún no se encuentra contemplado en la normativa citada anteriormente.

Discapacidad

Es definida en la Ley 8661 Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad como “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”(Asamblea Legislativa, 2008), el planteamiento “evolutivo” del concepto responde a su historicidad, la discapacidad se ha definido de maneras diversas y ha sufrido cambios profundos, el concepto ha pasado de enfocarse en la persona y en sus condiciones particulares a ver en la relación dinámica entre el sujeto y el medio con sus barreras la causa real de la discapacidad.

En el año 2014 mediante la Ley 9207 Reforma de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad el término se define como “condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”(Artículo 2)



Se tienen como aspectos claves para entender la discapacidad desde el planteamiento actual las siguientes subcategorías:

-Deficiencia: La Organización Mundial de la Salud definió en determinado momento la deficiencia como “toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.” (OMS, 1994, p.54), en años recientes, producto de constantes revisiones, la OMS ha definido las deficiencias como “problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.”(OMS, 2001, p.11) La desviación se entiende en relación a una normalidad estadística, es decir, diferente al promedio desde el punto de vista biomédico.

-Barreras actitudinales: Se entienden como las limitaciones impuestas a nivel simbólico a individuos o grupos específicos partiendo de una mal entendida “normalidad”. Dichas barreras se materializan en la vida social desde miradas estereotípicas hacia la población con discapacidad, su puesta en marcha en la vida social implican tratos discriminatorios.

Las barreras actitudinales se pueden relacionar con la definición de Rodríguez-Zepeda de discriminación:

“(…)la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales” (2006, p. 26).



Dichas libertades fundamentales hacen referencia a los Derechos Humanos, por tanto, el marco de referencia de la discriminación es la dignidad inherente a cada ser humano, las barreras actitudinales se imponen en la cotidianidad dentro de dinámicas de la discriminación.

-Barreras materiales del entorno: Se pueden definir como las estructuras del entorno material cuyo diseño mismo y disposición impiden que sean accesibles para personas cuyo funcionamiento no está dentro del promedio estadístico sobre el que se desarrollan los servicios, edificios, comunicación, instituciones y políticas organizativas.

-Participación: Como aspecto fundamental de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad la participación se erige como un medio y un fin. Según Canto Chac la participación ciudadana existe en diversos niveles, se debe entender más allá de las nociones de referéndum y/o mecanismos similares dentro de la democracia; la participación se puede convertir en prácticas regulares pretendiendo fundamentalmente tres resultados: la incidencia en las estructuras gubernamentales y en las políticas públicas; la transformación del orden social y político y finalmente, la exigibilidad de los derechos ciudadanos y humanos en general (2007, p. 7).



-Igualdad de condiciones: Se refiere a la igualdad en cuanto a derechos y deberes del trabajador dentro de su espacio de trabajo, esta no existe si no se realizan los ajustes razonables necesarios para el desempeño de cada cargo.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la igualdad de condiciones implica que las personas trabajadoras con discapacidad, tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otra persona trabajadora, es decir que se rigen según el Código de Trabajo, Convenios Internacionales y otras leyes relacionadas con el mundo del trabajo (MTSS, s.f).

Talento humano

Según Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo & Montoya-Serrano el término talento humano, también utilizado bajo el nombre capital humano, puede ser entendido como los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización, esto lo convierte en un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero además es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales. El concepto responde a un momento particular del desarrollo de la producción, cerca de los años 90 del siglo anterior, representado en los trabajadores especializados, polivalentes o integradores (2013). Es decir que el concepto responde a las transformaciones de las relaciones laborales, de la actividad laboral, los conocimientos buscados en el mercado laboral, entre otros.



El talento no se define en términos absolutos pues este depende de los contextos en que se desarrolla, al respecto Lozano plantea lo siguiente “(...) el concepto de talento es integral, donde la interacción de las habilidades de una persona, sus características innatas, sus conocimientos, experiencias, inteligencia, pericia, aptitud, carácter e iniciativa constituyen las competencias para aprender y desarrollarse en diferentes contextos”(2007, p. 149).

Trabajo

El trabajo constituye una categoría fundamental para comprender las relaciones humanas y la forma en la que estas han creado sistemas sociales y la construcción misma de una realidad social; para autores como Lukács el trabajo es una categoría ontológica del ser, es decir, punto fundamental para la explicación del ser humano y sus relaciones. Por su parte, Engels, citado por Méndez-Vigo, entiende el trabajo como

“ (...)un proceso entre hombre y naturaleza, un proceso en el que, mediante su acción, el hombre regula y controla su intercambio de materias con la naturaleza. Se enfrenta a la materia de la naturaleza como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales pertenecientes a su corporeidad, brazos y piernas, manos y cabeza, para apropiarse de los materiales de la naturaleza en una forma útil para su vida. Al actuar mediante este movimiento sobre la naturaleza exterior a él y cambiarla, transforma al mismo tiempo su propia naturaleza”(2012, p. 3).

El término alude a la condición misma de la existencia humana, pues el trabajo es el medio con el que se transforman las relaciones y la naturaleza en la consecución de intereses particulares y colectivos.



El trabajo, además, se entiende como un derecho, figura en la Carta de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas en el artículo 23, siendo concebido como derecho humano, este es inalienable y necesario para la realización de otros derechos fundamentales. Entre los aspectos fundamentales plantea:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (ONU, 1948, Artículo 23).

Esta concepción del trabajo por parte de la Declaración es más cercana a lo que se entiende por el término en la cotidianidad, sin embargo, se hace la salvedad de la importancia de la construcción del concepto como actividad fundante del ser humano en sociedad.

Si bien el trabajo contribuye a la satisfacción de necesidades económicas, de igual forma, representa una vía de inserción social, así como elemento central de la autorrealización, pues constituye una de las metas más importantes para las personas. Lo anterior se debe a que mediante el trabajo se determina en gran medida aspectos como el estatus social, la autoestima, las relaciones interpersonales, etc (Álvarez y López, 2012).

Empleabilidad



El término empleabilidad es entendido como “(...) el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias” (p.75) que resultan de valor para el mercado laboral (Suárez, 2016). Para London y Formichela (2005) en Suárez (2016) la empleabilidad propone una explicación de las cualidades que se requieren para acceder a un empleo y conservarlo. Rodríguez Espinar et al. (2010) citado en Suárez (2016) agrega que dicho concepto se encuentra compuesto de las competencias que se requieren para obtener un empleo y aquellas que resultan necesarias para responder a las demandas de los empleados, teniendo en cuenta que estas cambian constantemente.

Considerando lo anterior, cuando se habla de estrategias para incluir a personas con algún tipo de discapacidad en el sistema laboral, se requiere fortalecer las competencias de estas así como la capacidad del medio para garantizar que el proceso resulte efectivo e inclusivo.

En este sentido, entre los beneficios de tener una participación laboral activa de personas con trastorno mental se encuentran: la reducción de recaídas y hospitalizaciones, aumento de la autonomía, la funcionalidad, así como la autonomía de las personas, entre otros (Mascayano, Lips & Moreno, 2013).

Inclusión Laboral

Hace referencia a iniciativas que facilitan la inclusión de personas a ambientes laborales, para lo cual se requiere eliminar las dificultades que les obstaculizan el acceso a un trabajo o bien un desempeño adecuado del mismo. Dichas estrategias buscan disminuir brechas sociales y



económicas, así como promover la igualdad, equidad y el acceso a oportunidades (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2008).

Por su parte Riaño (2016) indica “ (...)mejorar las condiciones de inserción en el mercado laboral” (p.113) constituye un derecho de las personas con discapacidad y representa la posibilidad de desempeñar una posición activa dentro de su comunidad. A su vez contar con un trabajo les proporciona mayor autonomía y una red de relaciones sociales más amplia, aspectos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de dichas personas.

Citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Guerra et al., (2016) indican que aproximadamente el 85% de las personas con discapacidad, que cuentan con la edad para trabajar se encuentran desempleados en América Latina y el Caribe.

Concientización

El término, para propósitos de esta propuesta, se entiende a partir de los planteamientos del pedagogo brasileño Paulo Freire sobre los procesos de educación transformadores. Vista así, la concientización implica una praxis, es decir, un proceso de reflexión y acción sobre la realidad para transformarla (Freire, 1993, p.70) Dicha transformación se hace posible a través de acciones concretas que problematizan las formas comunes de entender los fenómenos sociales.

Sobre el término Chesney argumenta que se caracteriza por producir una desmitificación total que tiene como consecuencia la liberación, la concientización es la mirada más crítica posible de la realidad, y que la desvela para conocerla y conocer los mitos. (2008, p.54)



La concientización, por tanto, implica procesos de mediación para analizar el orden social actual y las concepciones particulares de los individuos, la acción mediadora se vuelve fundamental para el proceso, si bien Freire plantea que “nadie educa a nadie” (Freire, 1993, p. 50) la afirmación no anula la construcción colectiva del conocimiento y las transformaciones sociales, por esta razón se completa la frase anterior con “los hombres se educan en comunidad con la mediación del mundo”(Ibídem).

Considerando lo anterior, los procesos que busquen cambios en las relaciones de las personas en espacios específicos requieren la problematización de las formas tradicionales de entender dichas relaciones, en el caso particular de la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto implica poner en jaque los saberes con los que se cuenta para así promover espacios de convivencia donde se reconozca que de la diversidad también se benefician los espacios laborales, y en el caso de la Universidad, también se beneficia la producción y construcción de conocimiento.

IV. Objetivos

General:

Desarrollar una propuesta para la inclusión laboral de docentes con discapacidad, que respete y promueva el cumplimiento de los derechos humanos, mediante la ejecución de acciones afirmativas, ajustes razonables, mediación, apoyo y seguimiento en las labores docentes.



Específicos:

1. Promover la inclusión efectiva de la persona docente con discapacidad en su área de trabajo, a través de la mediación y el acompañamiento tanto para la persona trabajadora como para la Unidad Académica.
2. Fomentar procesos de concientización sobre los aportes de los (as) docentes con discapacidad en los espacios educativos, mediante la ejecución directa de programas formativos sobre la temática en las unidades académicas.
3. Realizar una campaña de concientización dirigida a la comunidad universitaria, con la finalidad de incitar a una reflexión respecto a los aportes de docentes con discapacidad a la Universidad.
4. Realizar seguimiento de los procesos de inserción e inclusión laboral a partir de la evaluación, informes, observaciones y entrevistas a las direcciones de las unidades académicas y a los docentes contratados.

V. Condiciones para el nombramiento

Con respecto a nombramientos de docentes con discapacidad en las Unidades Académicas se establecen los siguientes lineamientos:

En la resolución R-383-2017 se definen los alcances institucionales del Proyecto de Empleabilidad de docentes con discapacidad, en concordancia con la normativa nacional e internacional y las Políticas institucionales 2016-2020 en su apartado 6.6. En esta resolución se dispone:



“...2. La Universidad publicará el concurso de las plazas asignadas únicamente para personas con discapacidad, como una acción afirmativa a fin de alcanzar su plena inclusión en el ámbito laboral universitario.

3-Los concursos internos temporales y en propiedad o de antecedentes según se defina, serán inclusivos e incorporarán el logo de discapacidad en su publicación, a fin de que se propicie la participación plena de las personas con discapacidad que laboran en la Universidad, en los procesos inclusivos institucionales.”

Esto se complementa en la Circular VD-38-2018 que señala las condiciones de los nombramientos:

“a- Podrán nombrarse docentes que laboran para la Universidad de Costa Rica para complementar su jornada laboral, así como nombramientos nuevos para aquellas personas que no trabajan para la institución.

b- Solo podrán participar docentes que acrediten alguna condición de discapacidad, para lo cual deberán aportar la epicrisis respectiva, el certificado de discapacidad o el diagnóstico médico emitidos por la Caja Costarricense del Seguro social

c-Las personas docentes que quieran participar, deberán cumplir con todos los requisitos dispuestos en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente para su nombramiento,

d- La unidad académica deberá remitir la solicitud correspondiente con la debida justificación, la descripción de las labores y el plan de trabajo que se pretende asignar a la persona funcionaria, así como el período para el cual se requiere el nombramiento.



e- La unidad académica deberá garantizar las condiciones de espacio físico y de recursos necesarios que permitan el ejercicio de sus funciones a la persona con discapacidad.

f- Los cursos y demás actividades académicas que se asignen a los docentes con discapacidad deberán ser acordes a sus capacidades, competencias, habilidades y limitaciones.

g- La asignación del nombramiento se realizará en coordinación entre la Vicerrectoría de Docencia, la unidad académica y la persona docente. ”

En esta misma circular la Vicerrectoría de Docencia plantea en el inciso 5:

“La Vicerrectoría de Docencia asignará el apoyo presupuestario por un período no mayor a un año. Posteriormente, en el marco de la acción afirmativa establecida en el proyecto de “Empleabilidad para personas con discapacidad”, la unidad académica realizará un concurso de antecedentes, de conformidad con el Reglamento de Régimen académico y Servicio docente, para ofertar la plaza docente, en concordancia con la justificación realizada por la unidad académica, en la solicitud de nombramiento de la persona con discapacidad. La plaza será aportada por la Vicerrectoría de Docencia o la Rectoría según corresponda. Este concurso será inclusivo a fin de que se propicie la participación plena de las personas con discapacidad que laboran en la Universidad e incorporará el logo de discapacidad en su publicación.”

Es importante resaltar que cuando se solicite el concurso de antecedentes, se debe anotar en los requisitos que es *exclusivo para docentes con discapacidad*, junto con el resto de requisitos que la Unidad Académica estime como necesarios para el puesto y además se



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

VD Vicerrectoría de
Docencia

incorporará el logo de discapacidad en la publicación del concurso, tal como se plantea en el punto número 3 de la resolución R-383-2017.



VI. Propuesta de procedimiento para el nombramiento docente

1. Elaboración de la solicitud

La Unidad Académica solicitará de forma escrita, ante la Vicerrectoría de Docencia la inclusión de la persona docente en el Proyecto Empleabilidad de docentes con discapacidad. Esta solicitud deberá incluir:

- Justificación de la solicitud y los aportes a la Unidad Académica.
- Descripción de labores y plan de trabajo que se pretende asignar o asignado al funcionario en el Proyecto de empleabilidad.
- Período de nombramiento.
- Acreditación de la condición mediante la Certificación de la Discapacidad emitida por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

2. Recepción de la solicitud

Las solicitudes de las Unidades Académicas recibidas en la Vicerrectoría de Docencia, se remiten a la persona Coordinadora del Proyecto, a partir de las cuales se realiza un análisis de forma integral para definir la contratación de docentes con discapacidad.



Esta contratación se realiza según la VD-38-2018 y el inciso 1 de la R-383-2017, que señalan el apoyo presupuestario de la Rectoría, en la asignación anual de 1,5 TC para el nombramiento de personas docentes con discapacidad.

3. Evaluación inicial:

El proceso de evaluación inicial, consiste en la recopilación de información relevante para la inserción e inclusión laboral de la persona candidata. La etapa se subdivide en cuatro acciones: Revisión de antecedentes, realización de entrevistas, visita al espacio de trabajo y triangulación de la información para la realización del informe que se dirige a la Vicerrectoría de Docencia.

3.1. Revisión de antecedentes: Se refiere a la recopilación de informes anteriores sobre el docente u otros documentos que contengan información con respecto a sus nombramientos, labores, necesidades de apoyo, condición de salud o recomendaciones.

La información se solicitará a las instancias correspondientes, ya sea el archivo de la Vicerrectoría de Docencia o a la Unidad Académica.

3.2. Entrevista a la persona docente: Se realiza una entrevista semiestructurada (Anexo 1) con el/la docente solicitante, a fin de recolectar información sobre: datos generales, nombramientos, carga docente, funciones, condición de discapacidad, posibles barreras



que enfrenta en sus labores, preferencias con respecto a los apoyos y ajustes razonables, descripción de sus experiencias y aportes a la Unidad Académica.

3.3. Entrevista a la Dirección de la Unidad Académica: Consiste en la realización de una entrevista semiestructurada (Anexo 2) con la persona responsable de la Dirección de la Unidad Académica, para indagar sobre las motivaciones de la contratación de la persona docente solicitante; antecedentes laborales, funciones que realiza o realizará como parte del Proyecto de Empleabilidad, plan de trabajo, carga docente, la disposición para el desarrollo de procesos laborales inclusivos, las barreras que se pueden presentar, las condiciones de accesibilidad tal como las percibe la Dirección, las posibles preocupaciones y dudas por parte de la unidad, entre otras.

3.4. Entrevista a otras personas relevantes para el proceso: esta se realizará en casos que se requiera, su propósito es recopilar información sobre otros procesos que se han realizado con la colaboración del docente, que pueden aportar información sobre las necesidades de apoyo para el docente, sus preferencias, desempeño y recomendaciones.

3.5. Visita al centro de trabajo: Posterior a realizar el contacto con la unidad académica, se realiza una evaluación inicial de las condiciones del entorno, mediante la cual se busca determinar posibles barreras que puede enfrentar el docente con respecto a la estructura y el mobiliario, barreras relacionales, barreras ambientales y barreras informativas. (Anexo 3).



3.6. Triangulación de datos para la realización del Informe: Con la información recopilada en los puntos anteriores, se redactará el Informe dirigido a la Vicerrectora o Vicerrector de Docencia, en el que se detallan los puntos más relevantes y se recomienda sobre la contratación o no de la persona solicitante dentro del Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad.

4. Informe

Consiste en la elaboración de un Informe (Anexo 4) que contempla:

- 1) Los antecedentes relacionados con los nombramientos de la persona docente dentro de la institución: como entrevistas, oficios, evaluaciones, entre otros.
- 2) Una descripción de los procesos de inserción laboral que ha experimentado el/ la docente.
- 3) Las percepciones del docente con respecto al proceso de inserción laboral.
- 4) Las recomendaciones de informes anteriores.
- 5) La condición de discapacidad para lo cual se requiere la epicrisis o el certificado de discapacidad.
- 6) La sistematización de la entrevista a la persona docente.
- 7) La sistematización de la entrevista a la Dirección de la Unidad Académica.
- 8) La descripción de las posibles barreras en la Unidad Académica,
- 9) Conclusiones, y



10) recomendaciones.

5. Decisión de la Vicerrectoría con respecto al nombramiento

El Informe presentado por la persona coordinadora del Proyecto de Empleabilidad es de carácter recomendativo y es la o el Vicerrector de Docencia, quien aprueba y eleva la solicitud de contratación ante la Rectoría, para su autorización presupuestaria.

6. Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento consiste en el acompañamiento a la unidad académica y a el/la docente, para verificar las acciones que puedan contribuir a la inclusión laboral efectiva.

En este sentido, el seguimiento de las acciones que garantizan la inclusión efectiva de la persona docente con discapacidad dentro de su respectiva Unidad Académica, se realizará a partir de un informe semestral dirigido a la Vicerrectoría de Docencia, en el cual se debe indicar: actividades realizadas, descripción de las condiciones de inclusión en labores docentes, así como un listado y cronograma de mejoras. Cabe mencionar que la elaboración y envío de dicho informe corresponde con lo descrito en el punto número 8 de la Circular VD-38-2018.



Como aspecto básico de los procesos de inclusión laboral, se encuentra el seguimiento para garantizar la satisfacción de las necesidades de apoyo y el desarrollo de actitudes positivas hacia la discapacidad y, más aún, la reivindicación de las labores del docente como aportes fundamentales en las labores cotidianas de la Unidad Académica.

El seguimiento consta de los siguientes pasos:

- I. Desde el Proyecto se envía el informe de evaluación, para ser completado por la Dirección de la Unidad Académica y se responderá en un plazo no mayor a 10 días hábiles. Además deberá enviar en ese mismo plazo, un listado de mejoras, con su respectivo cronograma; el cual se deberá dirigir al correo de la persona encargada del proyecto de “Empleabilidad de Docentes con Discapacidad”
- II. Se envía el informe de evaluación, para ser completado por el/la docente con discapacidad y se responderá en un plazo no mayor a 10 días hábiles. En caso de que se requiera, el/la docente puede recibir apoyo por parte de la Vicerrectoría de Docencia, para realizar el informe, para esto se deberá coordinar con la persona a cargo del Proyecto.
- III. Se envía el informe de evaluación, para ser completado por otras personas involucradas para el proceso de nombramiento y en las tareas realizadas por el o la docente, y se responderá en un plazo no mayor a 10 días hábiles.



- IV. Visitas durante el semestre a la unidad académica (de ser necesario) para observar los procesos laborales y verificar si estos fomentan la inclusión mediante la reducción y eliminación de las barreras.
- V. Síntesis del seguimiento: consiste en la agrupación de la información obtenida en los instrumentos. En esta sección corresponde detallar los aportes del docente, su desempeño y posibles necesidades de apoyo que se deban satisfacer, en los procesos de acompañamiento que brinda la Vicerrectoría de Docencia en el marco del Proyecto.

VII. Concientización:

Como eje transversal del Proyecto “Empleabilidad de docentes con discapacidad” se plantea la concientización como un proceso continuo en cada una de las etapas. De esta depende la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en la docencia (y en cualquier espacio laboral).

En la inclusión se busca la participación de la persona en el lugar donde se desenvuelve, es por esta razón que se promueve la visibilización del aporte de la diversidad, siendo consecuentes con esta premisa, el presente proyecto pretende desarrollar las siguientes acciones concientizadoras:

- Campaña de divulgación de las labores de los docentes, que son parte del Proyecto “Empleabilidad de docentes con discapacidad”. La cual se realizará mediante la



producción de 4 cápsulas, cada una de estas se enfoca en la experiencia laboral y aportes de un docente con discapacidad.

-Talleres para las unidades académicas, en respuesta a sus necesidades particulares de acompañamiento o del personal docente con discapacidad.

VIII. Recomendaciones

1. Se considera oportuno realizar las siguientes modificaciones a lo establecido en la VD 38-2018:
 - Explicar con más detalle los aspectos del nombramiento docente, después de tener un año dentro del Proyecto.
 - Modificar el punto 6 (inciso b) de manera tal que se indique como requisito el contar con una Certificación de la Discapacidad emitida por CONAPDIS.

2. Asimismo, es necesario incluir en la VD 38-2018 los siguientes aspectos:
 - Indicar los aspectos relacionados al apoyo presupuestario, que requiera la unidad académica para la adquisición de recursos, ajustes razonables o remodelaciones de la infraestructura.



- Señalar la posibilidad de las unidades académicas (sin necesidad de recurrir al Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad) de promover concursos para nombramientos en propiedad; esto exclusivamente para docentes con discapacidad como una acción afirmativa, según lo establecido en el Reglamento de Régimen académico y Servicio docente.
3. Otro aspecto a considerar es la necesidad de contar con un correo institucional propio del Proyecto para optimizar los procesos de comunicación, evaluación y seguimiento.
4. Elaborar una Propuesta operativa institucional, con la finalidad de articular las estrategias de diferentes actores institucionales, orientados a promover los derechos humanos de funcionarios(as) con discapacidad. Comprende los siguientes actores:
- Equipo interdisciplinario para la salud.
 - Comisión especializada.
 - CID-UCR, y
 - Proyecto de Empleabilidad docentes con discapacidad.

Justificación de la propuesta operativa institucional:

La Universidad de Costa Rica, en concordancia con las Políticas institucionales 2016-2020 en el Eje 6 inciso 6.6 plantea que la Universidad de Costa Rica:



“Garantizará igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, en las nuevas plazas administrativas y docentes, de manera que se avance, anual y progresivamente, hasta alcanzar la meta de al menos un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad como parte del nuevo talento humano contratado, y les brindará las condiciones de accesibilidad requeridas para el desarrollo de su trabajo (Consejo Universitario, 2015)”.

En la Ley 8862 de Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público y su reglamento, la que insta a las Instituciones Públicas a que se reserve al menos un 5% de las plazas vacantes para esta población.

Las medidas que plantean tanto las Políticas institucionales de la Universidad de Costa Rica así como La ley 8862 no son arbitrarias, datos de la última encuesta nacional sobre discapacidad muestran que en Costa Rica el 18,2% de las personas mayores de 18 años están en situación de discapacidad, siendo esto cerca de 170 640 personas (INEC, 2018); lo que quiere decir que en el país hay un 18,2% de personas que debido a las barreras impuestas por el medio tienen mayores posibilidades de ser excluidas. La garantía del cumplimiento de los derechos de esta población (siendo tan diversa como es) reside en la posibilidad de acceder a espacios como el mercado laboral en equidad de condiciones y poder así conquistar su autonomía y aportar a la sociedad mediante sus habilidades particulares.

Es ampliamente conocido que la desigualdad en cuanto al acceso a oportunidades laborales guarda relación con el nivel de instrucción. Comparando grupos de personas con discapacidad y personas sin discapacidad el INEC (2018) determinó que el primer grupo cuenta

con niveles de educación formal menores. Con respecto al empleo el 43,6% de la población con discapacidad cuentan con algún trabajo o bien se encuentra en busca de uno.

Asimismo, se ha identificado que el 50% de las personas con discapacidad poseen una ocupación con calificación media, mientras el 26% tiene puestos de trabajo con calificación alta. Con respecto a la cantidad de horas que laboran se ha encontrado que aproximadamente el 40% han accedido a puestos de trabajo con jornadas incompletas. Si bien las cifras mencionadas anteriormente nos muestran un panorama general de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, poco se conoce sobre las condiciones en las que se encuentran laborando. Es decir, se desconoce si cuentan con derechos laborales como seguro social, procesos de inclusión efectiva, entre otros.

Los datos que la Encuesta Nacional Sobre Discapacidad plantea hace que se cuestionen las labores que se han realizado hasta ahora a favor de la población con discapacidad; ante la exclusión social que viven estas personas se vuelve necesario el desarrollo de acciones institucionales en la Universidad de Costa Rica que sean coherentes con los principios que rigen su accionar y así promover la inserción e inclusión laboral para este grupo.

La Universidad de Costa Rica mediante sus normativas, y según lo definido en el reglamento N° 36462-MP-MTSS de la Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, crea por la resolución R-5638-2016 la *Comisión Institucional Especializada*, la cual tiene como objetivo principal velar por el efectivo cumplimiento a nivel institucional del reglamento citado.



La Comisión Institucional Especializada, tiene entre sus competencias:

- a. Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes, para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- b. Informar al jerarca institucional el estudio estipulado en el inciso a), identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendar las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.
- c. Velar por el efectivo cumplimiento de las disposiciones y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes, para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas” (Oficina de Recursos Humanos, 2017).

Además, la Comisión al respecto de estos proyectos resalta que “(...) la Universidad de Costa Rica, como instancia formadora de talento humano y gestora de conocimientos, presenta el potencial de trascender los requerimientos mínimos dictados por estas políticas, a través de sus acciones sustantivas de la docencia, la investigación y la acción social”(p.5).

Fue trabajo de dicha Comisión la elaboración del Modelo integral para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad, este fue presentado en setiembre del 2017, el objetivo general del modelo es:

“Desarrollar un modelo integral para la empleabilidad de personas con discapacidad que procure el respeto y protección de los derechos humanos, al garantizar la inclusión laboral en los procesos de selección, contratación y desarrollo, contemplando las condiciones de accesibilidad requeridas para el desempeño de su trabajo”(Oficina de Recursos Humanos, 2017, p.10).



Para cumplir el objetivo se plantearon una serie de etapas cada una con sus respectivas líneas de acción. Seguidamente se resumen:

- Etapa I: Diagnóstico de las personas con discapacidad que laboran en la Universidad de Costa Rica.
- Etapa II: Proceso de concientización en la Comunidad Universitaria.
- Etapa III: Definición de la estrategia institucional para la reserva de plazas vacantes en el marco de los distintos escenarios vinculados a la gestión del recurso humano.
- Etapa IV: Reclutamiento y Selección Inclusivo.
- Etapa V: Acompañamiento, evaluación y seguimiento individual y al entorno laboral.
- Etapa VI: Sistematización y evaluación del Modelo Integral para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad.
- Etapa VII: Incidencia para la institucionalización del cambio.

El Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad, forma parte del Modelo Integral para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad, sin embargo no realiza todas sus etapas, es decir, este busca acciones afirmativas para las personas con discapacidad, pero en este caso en particular enfocadas al personal docente.

El Modelo y el Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad coinciden en:

- *Etapa II: Proceso de concientización en la Comunidad Universitaria.*



La concientización es un proceso de problematización de la cotidianidad que busca generar cambios en las relaciones que se dan en un contexto concreto, en el caso particular de las unidades académicas, incluir laboralmente a personas con discapacidad implica tomar acciones más allá de la inserción, requiere de la construcción de un espacio laboral que reconozca que la diversidad la vivimos todos y todas y nos enriquece.

De allí la importancia de la concientización dentro de la inclusión, la cual figura en el Proyecto de empleabilidad como un eje transversal.

- *Etapa III: Definición de la estrategia institucional para la reserva de plazas vacantes en el marco de los distintos escenarios vinculados a la gestión del recurso humano.* Con respecto a esta el Proyecto de empleabilidad establece mecanismos institucionales para la reserva de plazas docentes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

También se realiza la identificación y acompañamiento de las Unidades Académicas que reúnan las condiciones necesarias para la ubicación de docentes con discapacidad.

- *Etapa V: Acompañamiento, evaluación y seguimiento individual y al entorno laboral.* En el Proyecto de empleabilidad se realizan las mismas funciones de esta etapa tales como: la evaluación inicial, visitas al centro de trabajo, talleres, entre otros.



Cabe reconocer, que proyectos de este tipo son producto de las conquistas históricas de las personas con discapacidad y de las instituciones que buscan la inclusión de grupos vulnerados. De ahí la importancia que la Universidad de Costa Rica reafirme su compromiso por construir una sociedad respetuosa de la diversidad. La institución puede (y debe) llevar la vanguardia en acciones afirmativas dirigidas a la ampliación de espacios de participación que reconozcan los aportes de esta población.

IX. Referencias bibliográficas

- Alvarez, P. & López, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *Revista Española de orientación y psicopedagogía*, 23(1), 13-25. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230790003.pdf>
- Asamblea Legislativa. (29 de mayo, 1996). *Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad: Ley N° 7600*. Costa Rica. Recuperado de <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leyigualdaddeoportunidades.pdf>
- Asamblea Legislativa. (29 de setiembre, 2008). *Convención de los derechos de las personas con discapacidad: Ley N° 8661*. Costa Rica. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&strTipM=T
- Asamblea Legislativa. (11 de noviembre, 2010) *Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*. Costa Rica. Recuperado de:



http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=TC

Asamblea Legislativa. (20 de marzo, 2014) *Reforma Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76840&nValor3=96046&strTipM=TC

Asamblea Legislativa. (30 de agosto, 2016) *Ley 9379 Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad*. Costa Rica. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=82244&nValor3=105179&strTipM=FN

Añón, J. G. (1999). El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el derecho europeo. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, (2), 17. Recuperado de: <https://www.uv.es/CEFD/2/garcia.html>

Balladares, L. & Mora, A. (2014). *Derechos sexuales y reproductivos de las personas con algún tipo de discapacidad: desafíos de una Política Pública Nacional*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Canto Chac, MI (2007) Participación ciudadana: La gobernanza de las sociedades complejas", en Democracia y gobernabilidad, José Luis Calva (ed.), México, UNAM/ Miguel Ángel Porrúa/ H. Cámara de Diputados, LX Legislatura (Agenda para el desarrollo, 15): 140-159. Recuperado de: <https://controlatugobierno.com/archivos/bibliografia/cantogobernanza.pdf>

Chesney, L. (2008). La concientización de Paulo Freire. Artículo. Recuperado en http://www.udenar.edu.co/rudecolombia/files/r11_53.pdf.



- Consejo Universitario. (2015). Políticas institucionales UCR 2016-2020. Recuperado de http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas_institucionales_2016-2020.pdf
- Freire, P. (1993). Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido. Siglo XXI. Recuperado de: https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Ge5i5SgiGoQC&oi=fnd&pg=PR1&ots=0S0SBivwRU&sig=iYyDJ5yY1qtAqqi_maLWEAPADXs
- Guerra, P. Ramos, C., Subía, A., Carbajal, V. & Borboja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica*. 3(2). Recuperado de <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145/pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). Encuesta Nacional sobre Discapacidad. ENADIS. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://inec.cr/content/encuesta-nacional-sobre-discapacidad-enadis-2018-ref-anual-2018>
- Lozano, L. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista escuela de administración de negocios*, (60), 147-164. Recuperado de: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/409>
- Mascayano, F., Lips., W. & Moreno, J. (2013). Estrategias de inserción laboral con discapacidad mental: una revisión. *Salud Mental*. 36(2). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2013/sam132i.pdf>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Méndez-Vigo, Javier. (2012a). “El trabajo, categoría central de la ontología del ser



social”. II Congrés Català de Filosofia. Joan Fuster, in Memoriam, 389-398. Enric Casaban y Xavier Serra (eds.). Barcelona: Editorial Afers. Recuperado de: <http://files.filosofia-y-politica.webnode.es/200000003-1026a11217/El%20trabajo,%20categoria%20central%20de%20la%20Ontolog%C3%ADa%20del%20Ser%20Social.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2008). *Plan Nacional de Inserción laboral para la población con discapacidad*. Recuperado de https://www.undp.org/content/dam/costa_rica/docs/undp_cr_prodocdiscapacidad_2013.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f) Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en el ámbito laboral. Recuperado de: http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/12_Discapacidad-ind.pdf

Oficina de Recursos Humanos Universidad de Costa Rica. (2017) Modelo integral para la empleabilidad de personas con discapacidad. San José, Costa Rica.

Organización de Estados Americanos. (1999) *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.

Organización Mundial de la Salud. (1994) *Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Segunda Edición. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Servicios Sociales. Madrid, España. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455-spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud. (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de*



las Discapacidad y de la Salud. IMERSO. Madrid. España. Recuperado de:
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General, resolución 217 (III). Recuperado de
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1993) Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Asamblea General. Recuperado de:
https://www.who.int/disabilities/policies/standard_rules/es/

Organización de las Naciones Unidas. (2013). Convención Internacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de
http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/convencion_onu_lf.pdf

Presidencia de la República. (1998) Decreto Ejecutivo n.º 26831-MP. Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad. Recuperado de:
<http://resultados2018.tse.go.cr/pdf/normativa/igualdaddeoportunidades.pdf>

Presidencia de la República. (1999) Decreto Ejecutivo n.º 28405. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con *discapacidad*. Recuperado de:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43459&nValor3=45802&strTipM=TC

Rectoría. (2017). Resolución R-383-2017. Recuperado de
[http://www.cid.ucr.ac.cr/files/publicaciones-de-la-cid-ucr\[1\].pdf](http://www.cid.ucr.ac.cr/files/publicaciones-de-la-cid-ucr[1].pdf)

Riaño, A., García, R., Rodríguez & Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral



de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 18 (1).
Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v18n1/v18n1a8.pdf>

Rodríguez-Zepeda, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. D.F. México. Recuperado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*. 14 (1). Recuperado de: <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>

Varas, A & Díaz-Romero, P. (Ed) (2013). *Acción afirmativa: Hacia democracias inclusivas*. *Acción afirmativa. Política para una democracia inclusiva*. Santiago: RIL Editores, 25-84. Recuperado de: <http://www.fundacionequitas.cl/publicaciones/9789560100436-Diaz-Romero-Pamela-y-Varas-Augusto-2013-Accion%20afirmativa.pdf#page=26>

Vicerrectoría de Docencia. (2018). Circular VD-38-2018. Recuperado de <http://vd.ucr.ac.cr/documento/circular-vd-38-2018/>



X. Anexos

Anexo 1. Entrevista semiestructurada al docente

Evaluación para el docente en el Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad

Seguidamente se facilita un instrumento para la elaboración de un informe que tiene como finalidad evaluar el acompañamiento que se le proporcionó a lo largo del semestre en su puesto de trabajo; se busca indagar sobre maneras para garantizar su inclusión efectiva.

Sección 1:

Complete con la información solicitada.

Escriba su respuesta después de cada viñeta que se presenta a continuación

- Correo electrónico de referencia:
- Nombre del docente:
- Nombre de la Unidad Académica en la que labora:

Sección 2:

Indique si ha laborado en alguna de las siguientes actividades.

Escriba su respuesta después de cada viñeta:

- Docencia:
- Investigación:
- Comisiones:
- Otras: Especifique:

Sección 3:

Ajustes razonables.

En esta sección se busca que mencione los apoyos que recibió a lo largo del semestre. Escriba su respuesta después de cada viñeta, si su respuesta es afirmativa especifique.

- ¿Ha recibido apoyo por parte del personal de la universidad?
- ¿Ha recibido materiales de apoyo de baja tecnología? (Ejemplos Listas de tareas, documentos adaptados, sillas especiales, materiales no digitales)



- ¿Ha recibido materiales de apoyo de alta tecnología? (Ejemplos: Programas de computadora especiales, dispositivos electrónicos especializados)
- ¿Se han realizado cambios en su espacio de trabajo que faciliten su labor? (Ejemplo: iluminación, apoyos gráficos, ajustes de horario, entre otros)

Sección 4:

Sugerencias

Redacte bajo este enunciado las sugerencias que contribuyan a mejorar los apoyos recibidos o plantea maneras de realizar ajustes razonables que considere necesarios:

Sección 5:

Metas alcanzadas

Indique bajo este enunciado las metas o logros que se han tenido en los espacios donde ha participado:

Fin de la evaluación, gracias por sus respuestas.



Anexo 2. Entrevista semiestructurada al director (a) de la Unidad Académica

Entrevista inicial a la Unidad Académica

Datos generales

Unidad Académica	
Nombre y apellidos del/la encargada	
Correo institucional	
Teléfono	

- ¿Cuales son las motivaciones para la contratación del/la docente?
- ¿Cuales son las labores realizadas por el/la docente en la Unidad Académica?
- ¿Cual es la carga docente actual del estudiante?
- Comente el plan de trabajo que tiene con el docente
- ¿Cómo podría describir las condiciones de accesibilidad de las instalaciones y los procesos de la Unidad Académica?
- Comente las posibles barreras que puede se podría encontrar el/la docente a la hora de realizar sus labores:
 - Barreras estructurales y mobiliario



- Barreras ambientales (ruidos, temperatura demasiado alta o baja, luz)
- Barreras relacionales (Capacitación del personal)-Barreras informativas (la forma en que se presenta la información y medio)
- Dudas y preocupaciones:



Anexo 3. Instrumento para identificar posibles barreras

Fecha: _____

Nombre de quién lo aplica: _____

Unidad Académica observada: _____

Persona docente con discapacidad: _____

Hora: _____

Seguidamente se presenta un instrumento de observación de las condiciones del entorno laboral.

Posibles barreras estructurales y mobiliario	Posibles barreras relacionales (Capacitación del personal)	Posibles barreras ambientales (ruidos, temperatura demasiado alta o baja, luz)	Barreras informativas (la forma en que se presenta la información y medio)



Anexo 4. Formato para la realización del informe recomendativo.

Fecha de realización

Asunto:

Elaborado por:

Informe de (Nombre del/la docente)

Antecedentes:

Detallar información relevante sobre los procesos anteriores que se llevaron a cabo con el docente, este punto implica la búsqueda de informes anteriores, minutas de entrevistas, evaluaciones, entre otras.

Es recomendable organizarlos según fecha de cada informe.

Puntos de cada informe a tomar en consideración:

Procesos inclusivos:

Análisis de la información de los procesos laborales anteriores dentro de la universidad (o en empleos anteriores fuera de esta) enfocándose en las acciones llevadas a cabo en búsqueda de una inclusión efectiva. También se deben analizar las acciones que de alguna manera han comprometido los procesos inclusivos.

Percepciones del docente:

Desarrollo de lo que se conversa con el docente en la entrevista.

En este punto se presentan los hechos de la forma en que los indicó el docente.

Nombramientos:

Indicar si ha colaborado anteriormente con la universidad y detallar los cargos que se presentan.

Recomendaciones de los informes anteriores:

Indicar cuáles han sido las recomendaciones de los informes anteriores.



Situación de discapacidad:

Descripción de los datos de la epicrisis presentada a la universidad o del certificado de discapacidad oficial.

Entrevista docente:

De la entrevista realizada al docente se deben resaltar aspectos como sus percepciones con respecto a su funcionamiento en los diferentes espacios laborales (si los ha habido) dentro y fuera de la universidad, los apoyos que se le brindaron para realizar las labores, la naturaleza de las tareas asignadas y su correspondencia con sus conocimientos.

Entrevista a la Dirección de la Unidad Académica:

De esta es necesario resaltar la actitud del/ a encargada de la unidad con respecto a los procesos de inserción e inclusión laboral de docentes con discapacidad, los apoyos que se pueden brindar desde la unidad y las opiniones sobre la pertinencia de los conocimientos del docente.

Visita a la Unidad Académica:

Indicar las condiciones de accesibilidad del espacio físico y de los procesos organizativos del área laboral, se deben resaltar las posibles barreras y las posibilidades de abordarlas para satisfacer las necesidades del docente.

Para garantizar un análisis profundo de la idoneidad del espacio se puede solicitar la colaboración de la Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental (USOA) de la Oficina de Bienestar y Salud (OBS), en tal caso se deben agregar las conclusiones de la USOA en este apartado.

Conclusiones y recomendaciones:

Firma