



CENTRO STUDI SEA

ISSN 2240-7596

aipsa edizioni spa

AMMENTU

**Bollettino Storico e Archivistico del
Mediterraneo e delle Americhe**

N. 8

gennaio - giugno 2016

www.centrostudisea.it/ammentu

www.aipsa.com

Direzione

Martino CONTU (direttore), Giampaolo ATZEI, Annamaria BALDUSSI, Manuela GARAU, Patrizia MANDUCHI

Comitato di redazione

Lucia CAPUZZI, Raúl CHEDA, Maria Grazia CUGUSI, Lorenzo DI BIASE, Mariana Fernández Campos, Roberto IBBA (capo redattore), Francesca MAZZUZI, Giuseppe MOCCI, Carlo PILLAI, Domenico RIPA, Elisabeth RIPOLL GIL, Maria Cristina SECCI (coordinatrice), Maria Angel SEGOVIA MARTÍ, Maria Eugenia VENERI, Antoni VIVES REUS

Comitato scientifico

Nunziatella ALESSANDRINI, Universidade Nova de Lisboa/Universidade dos Açores (Portugal); Pasquale AMATO, Università di Messina - Università per stranieri "Dante Alighieri" di Reggio Calabria (Italia); Juan Andrés BRESCIANI, Universidad de la República (Uruguay); Carolina CABEZAS CÁCERES, Museo Virtual de la Mujer (Chile); Zaide CAPOTE CRUZ, Instituto de Literatura y Lingüística "José Antonio Portuondo Valdor" (Cuba); Margarita CARRIQUIRY, Universidad Católica del Uruguay (Uruguay); Giuseppe DONEDDU, Università di Sassari (Italia); Luciano GALLINARI, Istituto di Storia dell'Europa Mediterranea del CNR (Italia); Maria Luisa GENTILESCHI, Università di Cagliari (Italia); Elda GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (España); Antoine-Marie GRAZIANI, Università di Corsica Pasquale Paoli - Institut Universitaire de France, Paris (France); Rosa Maria GRILLO, Università di Salerno (Italia); Souadi LAGDAF, Struttura Didattica Speciale di Lingue e Letterature Straniere, Ragusa, Università di Catania (Italia); Victor MALLIA MILANES, University of Malta (Malta); Antoni MARIMÓN RIUTORT, Universidad de las Islas Baleares (España); Lená MEDEIROS DE MENEZES, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Brasil); Roberto MORESCO, Società Ligure di Storia Patria di Genova (Italia); Carolina MUÑOZ-GUZMÁN, Universidad Católica de Chile (Chile); Fabrizio PANZERA, Archivio di Stato di Bellinzona (Svizzera); Roberto PORRÀ, Soprintendenza Archivistica per la Sardegna (Italia); Sebastià SERRA BUSQUETS, Universidad de las Islas Baleares (España); Dante TURCATTI, Universidad de la República (Uruguay)

Comitato di lettura

La Direzione di AMMENTU sottopone a valutazione (referee), in forma anonima, tutti i contributi ricevuti per la pubblicazione.

Responsabile del sito

Stefano ORRÙ

AMMENTU - Bollettino Storico e Archivistico del Mediterraneo e delle Americhe

Periodico semestrale pubblicato dal Centro Studi SEA di Villacidro e dalla Casa Editrice Aipsa di Cagliari.

Registrazione presso il Tribunale di Cagliari n° 16 del 14 settembre 2011.

ISSN 2240-7596 [online]

c/o Centro Studi SEA
Via Su Coddu de Is Abis, 35
09039 Villacidro (VS) [ITALY]
SITO WEB: www.centrostudisea.it

c/o Aipsa edizioni s.r.l.
Via dei Colombi 31
09126 Cagliari [ITALY]
E-MAIL: aipsa@tiscali.it
SITO WEB: www.aipsa.com

E-MAIL DELLA RIVISTA: ammentu@centrostudisea.it

Sommario

Presentazione	1
Presentation	3
Présentation	5
Presentación	7
Apresentação	9
Presentació	11
Presentada	13

DOSSIER

Sardegna e Tunisia: una storia fra due sponde	15
a cura di Patrizia Manduchi	
– PATRIZIA MANDUCHI Introduzione	17
– ATTILIO MASTINO Le relazioni storiche della Sardegna con la Tunisia	21
– GIANNI MARILOTTI La comunità italiana in Tunisia	36
– NICOLA GABRIELE La rivoluzione interrotta. La comunità italiana in Tunisia tra ideali risorgimentali e interessi coloniali.	51
– PATRIZIA MANDUCHI Un militante antifascista in Tunisia: Velio Spano a Tunisi	63
– MICHELE CARBONI, FILIPPO PETRUCCI Per lavoro, per caso, per altro: storie di sardi, oggi, in Tunisia	79

FOCUS

La realidad del derecho y la historia. Estudios comparados en discapacidad entre Argentina, Brasil y Chile	97
bajo la dirección de Viviana Vrsalovic Henríquez	
– VIVIANA VRSALOVIC HENRÍQUEZ Introducción	99
– JUAN ANTONIO SEDA Fragmentos humanos y un ícono olvidado en Argentina. A 30 años del caso Giubileo: una desaparición en una Institución de Salud Mental	101
– LUIZ ALBERTO DAVID ARAUJO Direitos das pessoas com deficiência no Brasil: breve notícia e configuração do quadro normativo constitucional. O problema da efetividade	106
– VIVIANA VRSALOVIC HENRÍQUEZ Inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral: teoría y praxis	114

Ringraziamenti	125
-----------------------	-----

Inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral: teoría y praxis

Inclusion of People on Situation of Disabilities to the Work World: Theory and Praxis

DOI: 10.19248/ammentu.223

Viviana VRSALOVIC HENRÍQUEZ
Universidad de Los Lagos, Chile

Abstract

People in situation of disabilities in the world, have shown that when they are delivered opportunities to enter the workforce, their performance is equal and better than the average for all workers. Universities are currently investigating this phenomenon and others regarding this group of humans that represents fifteen percent of the world population. But the same universities must not remain only in theory but also in practice and through initiatives funded by the State or by private, help that inclusion will be a reality.

Keywords

Universities, inclusión, Disability People, Employability

Resumen

Las Personas en Situación de Discapacidad en el mundo, han demostrado que cuando se les entregan las oportunidades para ingresar al mundo laboral, su desempeño es igual y mejor que el promedio del total de trabajadores. Las Universidades se encuentran en la actualidad investigando este fenómeno y otros que atañen a este grupo de humanos que representan al quince por ciento de la población del orbe. Pero las mismas Universidades no deben quedarse solamente en lo teórico, sino que también, en la praxis y a través de iniciativas financiadas por el Estado o por privados, ayudar a que la inclusión sea una realidad.

Palabras Claves

Universidades, Inclusión, Personas con Discapacidad, Empleabilidad...

1. Introducción

El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial del año 2011, sentencia: «Disability is part of the human condition»¹, por lo que es indispensable contar con estrategias claras respecto a como las distintas sociedades dan respuestas concretas a una población que va creciendo, producto no tan solo de nacimientos de personas en situación de discapacidad o discapacidad adquirida, sino que también, producto del aumento de la contaminación que sufre el planeta, guerras, violencia intrafamiliar, pobreza, consumo de drogas, entre muchos otros factores que son parte de nuestra sociedad actual.

En este sentido, los Estudios sobre Discapacidad y las Políticas Gubernamentales al respecto, deben ir de la mano y no quedarse en la teoría, en la discusión académica o en soluciones «en la medida de lo posible». Ambas deben trabajar de la mano, ya que mientras la academia discute los paradigmas de la inclusión y sus metodologías,

¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *World Reportd on Disability*, p. 3, en <http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf?ua=1> (Obtenido el 10 de julio de 2015).

y los gobiernos realizan políticas desde las altas esferas, las personas en situación de discapacidad siguen con dificultades importantes para lograr su inclusión social.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad en su análisis, destaca la relevancia del entorno en la concepción de la discapacidad:

The environment may be changed to improve health conditions, prevent impairment, and improve outcomes for persons with disabilities. Such changes can be brought about by legislation, policy changes, capacity building, or technological developments leading to, for instance: accessible design of the built environment and transport; signage to benefit people with sensory impairments; more accessible health, rehabilitation, education, and support services; more opportunities for work and employment for persons with disabilities².

La población mundial estimada el año 2010, es de 6.900 millones de habitantes, de los cuales 5.040 millones eran adultos de 15 años y más, y 1.860 millones menores de 15 años. En la misma línea, la Encuesta Mundial de Salud y Carga Mundial de Morbilidad del 2004, estimó en 785 millones las personas en situación de discapacidad de 15 años y más, y en 975 millones los que se situaban bajo ese rango de edad. En términos porcentuales, 15,6% y 19,4% respectivamente. A la vez,

around 110 (2,2%) to 190 (3,8%) million experienced significant difficulties in functioning” y “Including children, over a billion people (or about 15% of the world’s population) were estimated to be living with disability³.

Ahora bien, en cuanto a cifras es importante ser cautos. Si bien es cierto existe una tendencia mundial al 15% de personas en situación de discapacidad en el planeta, dichos números han tenido sus vaivenes desde 1974 a la fecha⁴.

En materia educativa y laboral, “persons with disabilities experience worse educational and labour market outcomes and are more likely to be poor than persons without disabilities”⁵. Es decir, a pesar de las buenas intenciones declaradas en los foros internacionales y las firmas de Convenciones en Naciones Unidas, el panorama mundial en torno a la educación y el empleo en las Personas en Situación de Discapacidad sigue siendo bajo. E incluso, si existen ciclos de bonanza económica, esto continúa igual o en involución, tal como lo demostró el Foro de Alto Nivel realizado en Estocolmo el año 2009 y que evacuó un informe al respecto, donde

Despite the recent decade of strong economic growth and increased emphasis on employment integration, employment among persons with health problems has not increased and has even fallen in relation to be other groups. At the same time, levels of unemployment are typically twice as high as for people without disability and these levels have fallen much less, if at all, over the past decade⁶.

Al revisar el análisis de la misma OCDE un año después en la reunión efectuada en París y donde se discutió sobre la discapacidad y el trabajo, las alertas debieran haberse prendido hace tiempo atrás. Dicho informe demostró que

² Ivi, p. 4.

³ Ivi, p. 29.

⁴ JUAN GUILLERMO ESTAY SEPÚLVEDA, VIVIANA VRSALOVIC HENRÍQUEZ, CAROLINA CABEZAS CÁCERES, *Personas con discapacidad y políticas públicas en Chile*, en «Revista de la Facultad de Salud de la Universidad de Santander», Vol. 2, N° 1, marzo-Junio 2015.

⁵ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *World Reportd on Disability*, cit., p. 39.

⁶ OCDE, *Sickness, Disability and Work. Keeping on track in the economic downturn*, OCDE, Stockholm-Nueva York 2009, p. 7.

most strikingly, on average only one in four individuals reporting a mental health condition is employed; and of those with a severe mental illness, up to 90% are not economically active⁷.

Existe concordancia en que «the goal of disability policy is to encourage active workforce participation while providing a safety net to meet basic living needs», pero se debe ir más allá de las políticas gubernamentales, las cuales «adopt different methods for the integration of people with disabilities into the job market», tales como «cash payments, job-related services and supports, anti-discrimination law, quotas, and even separate employment»⁸.

La inclusión en el mundo laboral debe superar el cumplimiento de cuotas o el asistencialismo y la caridad, para identificar las habilidades y competencias que tiene cada persona en situación de discapacidad, para ejercer y perfeccionarse en diversos puestos de trabajo. Se debe ir más allá del paradigma economicista propuesto por la OCDE y sus tres modelos de política en discapacidad, a saber the social-democratic disability policy model, liberal disability policy y la corporatist disability policy model⁹, los cuales son visibles y viables en los países desarrollados que deben adscribir a un Estado de Bienestar y no Benefactor, como es el caso de Chile.

En este sentido, el cambio paradigmático con respecto al trato hacia las personas en situación de discapacidad, debe instalarse bajo el Enfoque de Derecho, al realizar una transición desde las Políticas Públicas Asistencialistas a las Políticas Inclusivas, teniendo como premisa la Igualdad de Oportunidades.

Al respecto, existen Estados de países subdesarrollados como Chile, con un claro acento de liberalismo económico, que no se han dado cuenta que la no inclusión de las personas en situación de discapacidad en la sociedad

tiene consecuencias económicas no solo para ellas y sus familias, sino también para el estado (implica mayores costos de atención de salud y subsidios) y para el sector productivo (ya que cuentan con trabajadores con menos calificación). Avanzar hacia la inclusión plena de las personas con discapacidad, no sólo es un reto para las propias instituciones, sino para la sociedad en su conjunto, constituyéndose de ésta manera en un indicador del desarrollo social alcanzado por el país¹⁰.

La experiencia mundial ha demostrado que las personas en situación de discapacidad en el mundo laboral son productivas y eficaces a la par de quienes no poseen algún tipo de discapacidad, siendo además, más fieles y leales y con menores accidentes laborales. Los empresarios se han dado cuenta de ello, teniendo sus empresas mayores innovaciones y creando una fidelidad cliente-inversionista¹¹. A la vez, se logra observar «una mejora en la autoestima y en la autoimagen, una reducción de la sintomatología, una promoción del contacto social y un aumento de la calidad de

⁷ OCDE, *Mental Health, Disability and work. Issues for discussion*, OCDE, Paris 2010, p. 3.

⁸ SUSANNE M. BRUYERE, LINDA BARRINGTON, *Employment and work. Disability key issues and future directions*, SAGE Publications, California 2012, p. 47.

⁹ JODY HEYMANN, MICHAEL ASHLEY STEIN, GONZALO MORENO, *Disability and equity at work*, University Press, Oxford 2014, pp. 251-252.

¹⁰ VIVIANA VRSALOVIC HENRÍQUEZ, DÉBORA GÁLVEZ FUENTES, HÉCTOR GÁRATE WAMPARO, *Inclusividad en acción: Proyecto de Inclusividad en la Región de Tarapacá, Chile para personas con discapacidad*, Congreso Comunidad Inclusiva FIDA SICA 2014, Universidad Católica del Uruguay, Montevideo (Uruguay).

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*, Santiago (Chile) 2013.

vida de quienes trabajan»¹². A nivel societal y teniendo en consideración lo planteado al inicio de este artículo, el ambiente descrito por la OMS trae como consecuencia ventajas considerables para el mundo empresarial.

Las ventajas de la incorporación de los trabajadores con discapacidad en las empresas más allá de los beneficios legales que tiene, se considera que las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, aspecto que se refleja en el buen resultado de su trabajo¹³.

Ahora bien, el destacar la importancia y trascendencia de la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mundo laboral, no es hacer otra cosa que hacer respetar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en forma especial su artículo 27 sobre trabajo y empleo, donde queda establecido tácitamente que los Estados que adscribieron a dicha Convención de Naciones Unidas se comprometen a reconocer el derecho de trabajo en igualdad de condiciones¹⁴ y concluir de una vez por todas, con lo que Brogna denomina la ineptitud para el trabajo de las Personas con Discapacidad, caricaturizado históricamente por los Estados en su devenir¹⁵ bajo la premisa de lo anormal¹⁶ y

a partir de la construcción de una norma basada en el individuo sano y adulto, completo, sin fallas, que se constituye como el ideal, es que se justifica una división entre lo normal, lo sano, lo esperable, y lo anormal, lo patológico, lo diferente¹⁷.

Todo ello, contribuyendo a la perpetuación de la sociedad cerrada, donde se «pone una verdad o un dogma sobre el cual construye su arquitectura y a la cual el individuo debe someterse acríticamente»¹⁸.

2. La Labor desde la Universidad: Abriendo Puertas al Mundo laboral

Si bien es cierto, la labor tradicional de la Universidad es vista como una institución encargada de construcción y divulgación del conocimiento, como una institución académica-investigativa, no es posible en los tiempos actuales dejar de lado su importante rol en lo que hoy se ha conceptualizado como Vinculación con el Medio y Responsabilidad Social Universitaria.

La Universidad de Los Lagos, Casa de Estudios Superiores del Estado de Chile, se adscribe al principio de Universidad Inclusiva el cual conlleva profundas transformaciones para favorecer el ingreso, permanencia y egreso de las personas en situación de discapacidad, tales como: flexibilidad institucional, incorporación en las

¹² FRANCO MASCAYANO TAPIA, WALTER LIPS CASTRO, JOSÉ MIGUEL MORENO AGUILERA, *Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión*, en «Revista Salud Mental» (México), Vol. 36, N° 2, marzo-abril 2013, p. 159.

¹³ VICTORIANO REDONDO CIRUELOS, *Discapacidad y capacidad laboral*, en «Revista medicina y seguridad del trabajo» (España), Suplemento Extraordinario N° 1, (2014), p. 193.

¹⁴ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2006.

¹⁵ PATRICIA BROGNA, *Las representaciones de la discapacidad: la vigencia del pasado en las estructuras sociales presentes*, en EADEM (Comp.), *Visiones y revisiones de la discapacidad*, Fondo de Cultura Económica, México 2009.

¹⁶ MICHEL FOUCAULT, *Los anormales*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires 2000.

¹⁷ ALEJANDRO MARTÍN CONTINO, *Biopolíticas actuales en discapacidad: la estrategia de inclusión*, en «Revista Liberabit» (Perú), Vol. 19, N° 2 (2013), p. 239.

¹⁸ JUAN GUILLERMO ESTAY SEPÚLVEDA, MARIO LAGOMARSINO MONTOYA, *Sociedad abierta y democracia en el mundo actual: la validez de Karl Popper*, en «Revista Sociología» (Portugal), 2016. (En prensa).

mallas curriculares de asignaturas que propicien la inclusión social de personas en situación de discapacidad, modificación de actitudes tendientes a la diversidad educativa, adecuaciones de acceso al currículo, a espacios físicos y virtuales, entre otros. Estas acciones son comprendidas por la Universidad de Los Lagos como un factor de calidad y equidad de la educación superior que oferta. Además, favorece el desarrollo de tecnologías, investigación y la ejecución de proyectos que permitan favorecer la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

No se realizará a continuación una revisión del concepto y/o sobre las dimensiones de la empleabilidad, los cuales han sido resumidos en forma extraordinaria por Hernández-Fernaud et al.¹⁹, al pasar revista sobre su evolución y los autores que la definen, sino que, se revisará en este acápite la descripción sobre cómo se insertan al mundo laboral, sea a la modalidad ordinaria o especial²⁰, quienes se encuentran en situación de discapacidad.

No obstante, es relevante destacar, que la discapacidad es parte de la situación de pobreza de un gran número de personas alrededor del mundo. Tal como lo plantea el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el año 1997, donde define la pobreza como «la incapacidad de las personas de vivir una vida tolerable», lo que quiere decir, que la persona para su dignidad propiamente tal debe

tener una vida larga y saludable, tener educación y disfrutar de un nivel de vida decente, así como de otros elementos como la libertad política, el respeto a los derechos humanos, la seguridad personal, el acceso al trabajo productivo y bien remunerado y la participación en la vida comunitaria²¹.

Ante ello, las personas en situación de discapacidad se deben considerar como personas viviendo en estado de pobreza, ya que por las mismas cifras entregadas por la OMS la gran mayoría de ellas viven en la pobreza o extrema pobreza o no tienen acceso igualitario a la educación y/o mundo laboral -sea dependiente o independiente-, a la vez, que la vida participativa en comunidad es deficitaria al no poseer los Estados las herramientas necesarias para su desenvolvimiento. No se puede desconocer lo avanzado en los últimos años, pero

¹⁹ ESTEFANÍA HERNÁNDEZ-FERNAUD, YERAY RAMOS-SAPENA, FÁTIMA NEGRÍN, CARMEN INÉS RUIZ DE LA ROSA, BERNARDO HERNÁNDEZ, *Empleabilidad percibida y autosuficiencia para la búsqueda de empleos en universitarios*, en «Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones», Vol. 27, N° 2, (2011) pp. 132-133.

²⁰ Para una definición de integración ordinaria y especial: «La primera hace referencia a todas las medidas que facilitan la contratación de estas personas en puestos de trabajo habituales, es decir, no diseñados específicamente en función de la discapacidad del trabajador, con lo que se persigue remover obstáculos para lograr la igualdad en el acceso al empleo; con el fomento de estas iniciativas, los poderes públicos aplican medidas de discriminación positiva, tales como las cuotas de reserva de empleo, contratos específicos de fomento del empleo, incentivos económicos para las empresas que contratan personas en situación de discapacidad, reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, etc. Por su parte, la integración laboral especial comprende todas las medidas dirigidas a la consolidación de puestos de trabajo en contextos laborales adaptados específicamente a las características de las personas en situación de discapacidad, medidas que tienden a favorecer especialmente a los casos más graves o particulares; entre los mecanismos existentes, se puede señalar los centros especiales de empleo, los contratos específicos, los incentivos económicos y las deducciones fiscales a estos centros, etc.», en CARLOS MARÍA ALCOVER, DAVID MARTINEZINIGO, ZAIREBITH ZAMBRANO, *Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de Call/Contact Centers*, en «Revista Psicología», Vol. 27, N° 1 (2007), p. 154.

²¹ ADOLFO FEDERICO HERRERA GARCÍA, LUIS ENRIQUE BUENO CEVADA, ISRAEL DEOLARTE GEORGE, *Pobreza subjetiva y felicidad: Caso San Andrés Cholula Puebla, México*, en «Revista Inclusiones», Vol. 2, N° 4, Octubre-Diciembre 2015, p. 110.

a pesar del camino recorrido, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su participación efectiva en el mercado de trabajo continúa mostrando problemáticas específicas y disfuncionalidades²².

La Universidad de Los Lagos, de forma tal de institucionalizar las diversas acciones para promover la inclusión de personas en situación de discapacidad que ha venido desarrollando, creó el Programa de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad el año 2014, en el cual se enmarcan todas las acciones para asegurar el ingreso, inclusión, permanencia y egreso de personas en situación de discapacidad, además de todas las acciones de Vinculación con el Medio que favorecen la articulación y vínculo efectivo y significativo con redes de colaboración en el ámbito social, económico, cultural y político para promover la inclusión social de personas en situación de discapacidad.

Específicamente en el Campus Santiago de la Universidad de Los Lagos, desde el año 2011 al año 2016, se ha venido fortaleciendo el desarrollo de diversas iniciativas para promover la inclusión de personas en situación de discapacidad. Comenzando por adecuaciones en la infraestructura, posteriormente se ha potenciado la investigación con el fin de detectar las problemáticas de las personas en situación de discapacidad y su inserción al mundo educativo y laboral. A partir de estos resultados, se han ejecutado diversos proyectos de intervención social, con el fin último de generar impactos en la sociedad para ser cada vez más inclusiva.

3. La Praxis: Promoción de Inserción Laboral a través de Iniciativas Universitarias

Los Fondos de Innovación para la Competitividad (FIC) en Chile, son recursos entregados por los Gobiernos Regionales a las Universidades y Centros Académicos e Investigativos sin fines de lucro, con el fin de incorporar la innovación científica-tecnológica en la población y que la comunidad tenga acceso a ella, como asimismo, para que las personas puedan acceder a una mejor calidad de vida a través del apoyo sistemático a proyectos de desarrollo social que estén insertos en el territorio.

Ante ello, desde el Campus Santiago de la Universidad de Los Lagos se comenzó a trabajar desde la óptica de la Innovación Social para poder acceder a estos fondos concursables. Esta forma de mirar la Innovación, amplía los márgenes en los que tradicionalmente se enmarca este concepto, como lo es la investigación científica y los avances tecnológicos. Esto implica que la relevancia no se encuentra en la innovación per se, sino, lo que se logra transformar a partir de ella. No existirá inclusión si la innovación social se orienta a ella.

En Chile y según datos aportados por la Encuesta Nacional de Discapacidad del año 2004 ENDISC, las personas en situación de discapacidad alcanzan a 2.068.072 personas, conforme a la población total nacional, donde una de cada ocho personas vive con algún tipo de discapacidad. Lo más preocupante para una población que envejece como la chilena y que su pirámide etaria se encuentra caminado a la inversión, es que 1 de cada 2 personas entre los 30 y los 64 años de edad se encuentra en situación de discapacidad.

En materia laboral y siguiendo la misma radiografía nacional, la ENDISC reflejó que un abrumador 70,8% de la población mayor de quince años no ejecuta un trabajo

²² MARINA ROMEO, MONTSERRAT YEPES-BALDÓ, FRANCISCO JAVIER PÉREZ CONESA, CARLOS PASCUAL HABA, *El impacto de la RSC para la inclusión laboral de personas con discapacidad: haciendo tangible lo intangible*, en «Revista Inclusiones», Vol. 2, N° 4, Octubre-Diciembre 2015, p. 34.

remunerado, es decir, en esta situación se encontraban 1.380.874 personas en situación de discapacidad²³.

La baja empleabilidad esta directamente relacionada con las debilidades del sistema de educación chileno, ya que si bien ha existido un avance desde la reforma educacional del 90 para la inclusión en escuelas regulares de estudiantes con discapacidad, se observa que

la educación superior es en nuestro país una fuente indudable de inequidad, siendo éste el nivel educativo más excluyente de todos, en lo que se refiere a la inclusión de personas en situación de discapacidad²⁴.

En la actualidad, no existe un marco regulatorio para las Universidades de Chile, que regule una vía de Ingreso Especial para las personas en situación de discapacidad. Ello, ya que la batería de pruebas estandarizadas denominada Prueba de Selección Universitaria (PSU), que deben rendir los estudiantes para ingresar a las Universidades que pertenecen al Consejo de Rectores (agrupación de universidades estatales y universidades privadas tradicionales) y a otras universidades privadas no tradicionales, no favorece el ingreso de estudiantes en situación de discapacidad. La evidencia²⁵ ha demostrado que los estudiantes en situación de discapacidad al rendir la PSU, incluso en formato accesible, no obtienen el puntaje suficiente para ingresar al nivel terciario por medio del ingreso regular, producto de las brechas en sus competencias curriculares como consecuencia de una educación que no respeta las diferencias ni las características propias de las personas de acuerdo a la discapacidad que presenten. Claramente, el bajo acceso a la educación, lleva a un bajo nivel de empleabilidad.

Esta realidad, fue la que llevó a un grupo multidisciplinario de investigadores, académicos y profesionales de la Universidad de Los Lagos, Campus Santiago, a proponer acciones para trabajar con un grupo de la sociedad que se encontraba al margen del desarrollo y crecimiento del país.

El primer proyecto presentado y adjudicado por los Fondos de Innovación para la Competitividad, fue en la Región Metropolitana de Santiago²⁶, cuyo foco estuvo centrado en promover la vinculación con el mundo productivo de personas en situación de discapacidad sensorial y motora, por medio de un programa de educación inclusiva b-learning.

Para ello, se comienza con un diagnóstico participativo, con la finalidad de

generar conocimiento relevante sobre las necesidades de capacitación de las personas en situación de discapacidad motora y sensorial, además de las necesidades del mercado laboral del Gran Santiago²⁷.

²³ REPÚBLICA DE CHILE, *Primera Encuesta Nacional de Discapacidad*, Servicio Nacional de la Discapacidad, 2004.

²⁴ DÉBORA GÁLVEZ, VIVIANA VRSALOVIC, PILAR VALENZUELA, *Programa Inclusión Laboral. Programa de Inclusión Educativa y Laboral para Personas en Situación de Discapacidad Sensorial y Motora. Sistematización de la experiencia*, Universidad de Los Lagos, Santiago 2013, p. 10.

²⁵ Resultados aplicación piloto de la PSU accesible realizado por la Pontificia Universidad Católica y la Universidad de Chile y financiado por el Servicio Nacional de la Discapacidad.

²⁶ Proyecto denominado “Promoción de Inserción Laboral Competitiva en Personas con Discapacidad Sensorial y Motora por medio de un Programa de Educación Inclusiva B-learning”.

²⁷ VIVIANA VRSALOVIC HENRÍQUEZ, DÉBORA GÁLVEZ FUENTES, *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Todos somos Distintos todos Trabajamos Diferente*, II Congreso Internacional de Experiencia Pedagógica, Universidad de la Santísima Concepción, Universidad Católica de Temuco y Red IFPEE, Universidad Católica de Temuco, Chile 2014.

Es así, como el proyecto comienza su desarrollo con una investigación con diseño cualitativo, mediante la utilización de técnicas de recolección de datos, como las entrevistas semi estructuradas y grupos focales. Se trabaja con una muestra intencionada de personas en situación de discapacidad, representantes de asociaciones de y para personas en situación de discapacidad, e informantes claves del sector productivo privado y de instituciones estatales, con y sin experiencia en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Mediante el análisis del discurso, se identificaron barreras y facilitadores para la inserción laboral y las principales áreas de capacitación requeridas.

En cuanto a las áreas de capacitación en que existió mayor consenso, están los procesos administrativos, trabajo independiente y uso de nuevas tecnologías. Se releva la importancia de incluir contenidos para trabajar desde el área afectiva emocional en las capacitaciones, además de incluir contenidos sobre derechos y obligaciones laborales. Las principales barreras identificadas son las adecuaciones físicas del espacio, las adecuaciones tecnológicas y los prejuicios y temores para enfrentar una relación laboral con una persona en situación de discapacidad. En relación a los facilitadores, se identifica el mejoramiento del clima laboral al contar con una persona con discapacidad en el equipo de trabajo, la responsabilidad y buena disposición hacia el trabajo.

Por lo tanto, a partir de estos resultados, se ofertan de manera gratuita gracias al financiamiento del Gobierno Regional Metropolitano 3 Diplomas B-Learning: Desarrollo y Gestión de Contenidos Digitales, Informática para la Administración e Innovación y Emprendimiento de Pequeñas Empresas. Todos los Diplomas, fueron desarrollados en Diseño Universal.

Al respecto, cabe mencionar el alto número de estudiantes inscritos, ya que se comienza con un total de 134 personas en situación de discapacidad, y de ellos un total de 85 personas aprueba los cursos.

En materia de inserción laboral, un 28% de los usuarios que no contaban con un trabajo remunerado, se insertan laboralmente antes de finalizar el proyecto. Ellas, se insertaron principalmente en empresas de seguridad, multitiendas, en el trabajo de diseño de páginas web y como personal de empresas de cobranzas en call center. Con ello, reafirmamos lo investigado por Rubio González en cuanto a que las personas con discapacidad tienen una alta probabilidad de empleo en los teletrabajos²⁸.

Frente a esta experiencia, se ejecuta un segundo proyecto en materia de inserción laboral en la zona norte de Chile, específicamente en la Región de Tarapacá, la que según cifras del Censo de Población del año 2012, la cantidad de personas en situación de discapacidad alcanzaban los 31.016 habitantes. Llama la atención en esta materia, que según la ENDISC 2004, las personas en situación de discapacidad mayor de quince años que no realizaban trabajo remunerado alcanzaban a los 36.270 personas, lo que nos demuestra que es urgente realizar un catastro nuevo, riguroso y exhaustivo para conocer la cantidad de personas en situación de discapacidad existente en la región -y en el país-, para poder de esa forma ejecutar políticas públicas eficientes y eficaces.

Con el conocimiento construido a partir de la experiencia del primer FIC ejecutado por la Universidad de Los Lagos en el área de la inclusión de personas en situación de discapacidad, en este nuevo proyecto se incluye un componente de concienciación

²⁸ RICARDO RUBIO GONZÁLEZ, *La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile*, en «Revista de Geografía Norte Grande», N° 45, (2010) pp. 119-134.

mucho mayor que en el proyecto desarrollado en la Región Metropolitana. Ello, ya que en esta experiencia, se evidencian barreras significativas para la inserción laboral, y se representan juicios difíciles de modificar sobre la capacidad de ejecutar tareas en puestos de trabajo de mayor complejidad. Las personas con mayor nivel educacional y/o experiencia laboral, fueron aquellas que tuvieron mayores dificultades para ser aceptados en un puesto de trabajo. Las barreras actitudinales frente a la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, son aquellas sobre las cuales se debe trabajar de manera consistente y persistente en el tiempo.

Por consiguiente, el proyecto que se está desarrollando actualmente en la Región de Tarapacá, cuenta con un plan de difusión y capacitación del capital humano, como puntos centrales del proyecto. La instalación de un Centro de Tecnologías de Accesibilidad en el Servicio Nacional de la Discapacidad de la Región, permite la transferencia de tecnologías de punta a profesionales y a encargados del área de Recursos Humanos de diversas empresas o instituciones públicas. Se ha capacitado a directivos y a personal de diversas empresas y organismos públicos, para que puedan innovar en sus procesos de selección, contratación y formación de personas en situación de discapacidad, para potenciar una cultura innovadora que permita un crecimiento económico con equidad en la Región.

Además, al comenzar el proyecto se realizó una encuesta a 800 personas en situación de discapacidad para saber su nivel de empleabilidad, lo que arrojó que su escolaridad es menos que técnica, no se capacitan, trabajan en forma independiente (la mayoría en el rubro comercial) y quienes lo ejecutan en el sector privado lo realizan en más de un 55% sin contrato, detectándose poca experiencia laboral, escaso apoyo familiar y discriminación por parte de la sociedad y entes gubernamentales nacionales, regionales y locales.

Frente a este diagnóstico, en este proyecto que se encuentra actualmente en ejecución, se espera conformar una Red Público Privada para promover la inserción laboral de personas en situación de discapacidad, ya que gracias al establecimiento de redes de apoyo y alianzas estratégicas entre el sector público y privado se podrá sensibilizar a la población del norte de Chile en lo prioritario y primordial que significa la inclusión, dejando algunos acuerdos y metas de esta red, para su próxima implementación.

4. Conclusiones

Sin lugar a dudas, la discapacidad va creciendo en el mundo y las Instituciones de Educación Superior deben comenzar a dar respuesta a ella, no solamente desde la formación de profesionales con una mirada inclusiva o desde la construcción de conocimiento (ambas muy relevantes para el desarrollo de una sociedad más tolerante), sino que también, desde la práctica por medio de proyectos innovadores que modifiquen estructuras preconcebidas sobre el trabajador “modelo” que la sociedad estandarizada tiende a imponer.

Ya se ha dejado en evidencia que en Chile las personas en situación de discapacidad tienen importantes dificultades para acceder a un trabajo.

Es por ello, que para modificar esta realidad, es necesario estar dispuesto a invertir tiempo en la búsqueda de los conocimientos innovadores que faciliten estrategias de empleabilidad para este colectivo. Si se consigue un cambio en los constructos sociales que han dificultado el acceso igualitario de estas personas al trabajo, es posible coconstruir novedosas propuestas que promuevan la idea del cambio como algo inevitable, un cambio que ocurre cada vez más rápido, y la consiguiente necesidad de influir en que esos cambios sean para bien y produzcan mejoras

sustanciales en el empleo en beneficio de las personas en situación de discapacidad. Afianzar las experiencias de aprendizaje, los procesos formativos y de capacitación, se traduce en una demanda urgente de innovaciones y prácticas innovadoras y por consiguiente, en planes de reforma de nuestras instituciones, tanto públicas como privadas del país.

Si entre los diversos actores, como lo son las Universidades estatales con vocación pública, desde el gobierno y el estado, desde las autoridades nacionales y regionales, desde las pequeñas, medianas y grandes empresas, se generan compromisos a largo plazo para intervenir los procesos de discriminación y perpetuación de la segregación laboral y educativa de las personas en situación de discapacidad, podremos en algunas décadas más, observar una sociedad diversa desde sus orígenes, respetando los espacios de ocio, educativo, laboral y social como parte del derecho de todo ser humano a decidir en que medida quiere ser parte de ello.

