



Síntesis de los diagnósticos

Bolivia, Brasil, Colombia, México, Uruguay



Síntesis de los diagnósticos

Bolivia - Brasil - Colombia

México - Uruguay

Proyecto RLA/94/MO5/SPA
"Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional
en Latinoamérica"



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1998

ISBN 92-9088-074-2

Programación, coordinación general, orientación y revisión técnica:
Clarita Franco de Machado - CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA

Franco de Machado, Clarita. Comp.

Síntesis de los diagnósticos (Bolivia-Brasil-Colombia-México-Uruguay).
Montevideo : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERO), OIT, Cinterfor, Red Iberoamericana de Cooperación, 1998.

154 p. (Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: Un Proceso de Inclusión Social, I)

ISBN: 92-9088-074-2

/REHABILITACION PROFESIONAL/ /SERVICIO DE REHABILITACION/
/INTEGRACION DE LOS INCAPACITADOS/ /INCAPACITADO/
FORMACION PROFESIONAL/ EMPLEO SEMIPROTEGIDO/ PUB
CINTERFOR /



Esta es una edición inicial para validación de los materiales producidos en desarrollo del Proyecto RLA/94/MO5/SPA, destinada a apoyar los procesos de integración normalizada en las instituciones de formación profesional en los cinco países que participan: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Conviene no restringir los enfoques y los instrumentos a los que se mencionan en el texto. Es aconsejable promover el desarrollo de respuestas apropiadas para la integración normalizada dentro de las condiciones de cada país, para lo cual se espera que estos contenidos sean complementados y ajustados a los conocimientos, experiencias culturales y posibilidades de cada grupo con el cual se trabajará el material.

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 13 05, Montevideo, Uruguay, página WEB: <http://www.cinterfor.org.uy>. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

Presentación	5
Introducción	7
I. OTRO DIAGNÓSTICO: ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?	
Ubicación y significado del diagnóstico en el proyecto de integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional latinoamericanas	9
1.1 Características del Proyecto que definen la necesidad de un diagnóstico en los países participantes	9
1.2 El diagnóstico como fase inicial del Proyecto	11
II. UN DIAGNÓSTICO NO CONVENCIONAL	
Metodología propuesta para el diagnóstico	13
2.1 Enfoque cualitativo-participativo	13
2.2 Organización y desarrollo del diagnóstico	13
2.3 Diseño del diagnóstico propuesto por cada país	14
2.3.1 Bolivia	14
2.3.2 Brasil	16
2.3.3 Colombia	18
2.3.4 México	19
2.3.5 Uruguay	24
III. EXISTEN DIVERSAS FORMAS DE HACER LO MISMO	
Análisis comparativo de los diseños del diagnóstico propuestos para cada país	29
IV. ¿QUÉ SE ENCONTRÓ?	
Síntesis de los resultados obtenidos	31
4.1 Bolivia	31
4.1.1 Resultados de orden cuantitativo	32
4.1.2 Resultados de orden cualitativo	35
4.1.3 Aspectos legales e institucionales	37
4.1.4 Conclusiones y recomendaciones	41
4.2 Brasil	43
4.2.1 Resultados de orden cuantitativo	43
4.2.2 Resultados de orden cualitativo	51

4.2.3 Aspectos legales e institucionales	60
4.2.4 Conclusiones	65
4.3 Colombia	67
4.3.1 Resultados de orden cuantitativo	68
4.3.2 Resultados de orden cualitativo	73
4.3.3 Aspectos legales e institucionales	79
4.3.4 Conclusiones y recomendaciones	82
4.4 México	83
4.4.1 Resultados de orden cuantitativo	85
4.4.2 Resultados de orden cualitativo	95
4.4.3 Aspectos legales e institucionales	97
4.4.4 Conclusiones	99
4.5 Uruguay	100
4.5.1 Resultados de orden cuantitativo	102
4.5.2 Resultados de orden cualitativo	116
4.5.3 Aspectos legales e institucionales	119
4.5.4 Conclusiones	120

V. DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN HAY UN PASO: PLANEACIÓN

Bases derivadas del diagnóstico para los programas piloto en cada país participante	121
5.1 Bolivia	121
5.2 Brasil	126
5.3 Colombia	132
5.4 México	135
5.5 Uruguay	138

VI. ¿QUÉ APRENDIMOS?

Análisis y conclusiones del diagnóstico	143
---	-----

VII. AHORA... ¿QUÉ HACEMOS?

Análisis y desarrollo de las propuestas para los programas piloto	147
---	-----

Este documento forma parte de la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” constituida por materiales producidos en desarrollo del Proyecto “Integración Normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”.

La serie completa contiene documentos de diversos tipos: a) informes sobre las actividades cumplidas conforme al plan de trabajo del Proyecto, b) guías metodológicas producidas para orientar las diferentes fases del Proyecto, c) material de divulgación como folletos, afiches, videos y grabaciones, d) módulos para la formación de los recursos humanos intervinientes en procesos integradores de formación profesional.

El propósito de la serie es dotar de recursos de información, formación y consulta sobre temas relevantes para una acción integradora en la formación para el trabajo en general, aprovechando las comparaciones efectuadas y los conocimientos recogidos en distintas experiencias reales surgidas en el desenvolvimiento del Proyecto.

Dicha serie se originó en el análisis de los diagnósticos hechos en la primera fase del Proyecto, cuando se hizo evidente la necesidad de ofrecer instrumentos de formación grupal o individual y de consulta a quienes son actores de la integración: docentes, directivos y personal de apoyo de las escuelas o centros de las instituciones de formación profesional, las personas con discapacidad o sin ella que participan como alumnos en esos organismos, padres de familia, empresarios y trabajadores organizados. Todos ellos pueden desempeñar un papel decisivo en cualquiera de las etapas de la formación integradora, desde la selección de participantes hasta la ubicación laboral de las personas ya formadas.

Dado que todo el Proyecto ha sido concebido como un proceso de inclusión social basado en la participación de múltiples y diversas personas, grupos y experiencias, este material fue producido a raíz de una convocatoria en los cinco países participantes del Proyecto, con la orientación de la Coordinadora Técnica Principal del mismo. El propósito de la convocatoria consistió en poner de manifiesto y compartir saberes y aprendizajes en curso entre los grupos humanos de los cinco países.

Esperamos que los materiales producidos en el desarrollo del Proyecto sean elementos motivadores para la reflexión y elaboración continua de metodologías pedagógicas abiertas, flexibles, dinámicas y por ello integradoras de las poblaciones con discapacidad en la formación profesional y en el trabajo.

Esta Síntesis puede ser utilizada total o parcialmente, sola o con otros materiales de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos,

familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación y motivación al personal de entidades públicas o privadas así como de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que deseen participar en programas relativos a su integración sociolaboral.

Este documento pretende ser una invitación para los interesados en el tema a producir instrumentos, sobre la base de la experiencia vivida, de la reflexión compartida y del compromiso personal, para hacer realidad el derecho de las personas con discapacidad a participar activa y responsablemente en el trabajo.

CLARITA FRANCO DE MACHADO

Coordinadora Técnica Principal Proyecto RLA/94/MO5/SPA
"Integración normalizada de las personas con discapacidad en
las instituciones de formación profesional en Latinoamérica"

En este documento se sintetizan los elementos centrales de la metodología, los procedimientos y los resultados del diagnóstico realizado en la fase inicial del Proyecto RLA/94/M05/SPA "Integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica".

Se ha querido con él facilitar información sobre el significado del diagnóstico dentro del enfoque general del proyecto, compartir sobre la metodología con la cual fue elaborado, sus resultados más relevantes y los desarrollos que de él se derivan.

En cuanto al significado del diagnóstico dentro del proyecto, resaltan dos propósitos complementarios: el primero, cumplir con la identificación y organización de información sobre aspectos cuantitativos y cualitativos de las condiciones existentes para la integración de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional (IFP); el segundo, propiciar un proceso social en el cual personas e instituciones públicas y privadas, organizaciones de personas con discapacidad, personal docente y alumnos de centros de formación para el trabajo y funcionarios de programas del Estado tengan la posibilidad de manifestarse y asumir una posición constructiva respecto de su responsabilidad en la búsqueda de la integración social plena de personas con discapacidad, incluida la integración en las instituciones de formación profesional.

La metodología para el diagnóstico refleja un enfoque participativo y acumulativo tendiente a obtener resultados en un tiempo máximo de ocho semanas, aprovechando información ya existente y recabando de fuente primaria, en grupos reducidos, información de orden cualitativo, acerca de actitudes, valores e imaginarios sobre aspectos claves de la integración. El diagnóstico se constituyó así en un proceso movilizador y sensibilizador, pero con el propósito específico de lograr información capaz de sustentar la formulación de un programa piloto en cada uno de los cinco países participantes en el proyecto: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Se incluyen datos sobre las características del diagnóstico sugeridas por el enfoque del proyecto y concretados en una guía metodológica que en los cinco países dio lugar a diseños del diagnóstico semejantes en cuanto a tendencias y propósitos generales, pero específicos de acuerdo con las condiciones de cada país en lo cultural, social, normativo y en lo relativo a las políticas y prioridades para la atención a la población discapacitada. Se hace un breve análisis comparativo de los diseños propuestos para el diagnóstico en los cinco países.

En cuanto a los resultados del diagnóstico, ellos varían según las condiciones específicas de cada unidad nacional. Sin embargo, es importante señalar que en todos los casos el diagnóstico sirvió no sólo para identificar información disponible, aunque dispersa y atomizada, sino también para establecer formas de llenar vacíos, complementar fuentes y utilizar más eficientemente la información recogida. Se dispone de un informe completo sobre el diagnóstico realizado en cada país que puede ser consultado para profundizar los temas que aquí se presentan.

En la última parte se proporcionan referencias básicas sobre los programas piloto formulados a partir de los resultados del diagnóstico y se hace un análisis de los mismos.

Este documento constituye una herramienta adicional de otras elaboradas al desarrollarse las actividades del proyecto. Está destinado a personas que no han participado directamente en ellas, pero es también de utilidad como documento de consulta para quienes han sido actores de los procesos desde el inicio del proyecto y para aquellos que progresivamente se pliegan a las acciones propiciadas por éste en beneficio de las personas con discapacidad.

UBICACION Y SIGNIFICADO DEL DIAGNÓSTICO EN EL PROYECTO DE INTEGRACIÓN NORMALIZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL LATINOAMERICANAS

1.1 CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO QUE DEFINEN LA NECESIDAD DE UN DIAGNÓSTICO EN LOS PAÍSES PARTICIPANTES

El Proyecto RLA/94/MO5/SPA se sustenta en el derecho que asiste a las personas afectadas de alguna deficiencia de orden físico-funcional, mental o sensorial, de origen congénito o adquirido, para capacitarse en los programas regulares de formación para el trabajo. Se basa en declaraciones contenidas en las normas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), como son la Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos (1955), el Convenio 159 y la Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (1983); el Convenio 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (1975) y la Recomendación 150 sobre el mismo tema, que incluye dentro de la atención prioritaria a grupos poblacionales históricamente desprotegidos, a las personas discapacitadas, especialmente a aquellas que pertenecen a los grupos en desventaja social y económica (1975).

Con el propósito de acercar tales formulaciones a la práctica, en la 27ª. Reunión de la Comisión Técnica del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor), se consideró el tema de la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, a través de su participación activa y normalizada en los programas regulares de las instituciones de formación profesional.

Para avanzar en este propósito se realizó en 1991 una reunión técnica con participación de diez IFP de Latinoamérica con empresarios, sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad. Se acordó en Uruguay, promover la integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional en forma gradual, coordinando acciones intra e inter institucionales para optimizar el uso de los recursos disponibles. Se recomendó igualmente la formulación de un proyecto para concretar este propósito y llevarlo a la práctica.

El Proyecto fue formulado y recibió el apoyo técnico y financiero del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos

I. OTRO DIAGNOSTICO: ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

Sociales de España. La dirección general del proyecto está a cargo del Servicio de Rehabilitación Profesional de la OIT, en Ginebra, y tiene como sede a Cinterfor, en Montevideo. En el proyecto participan cinco países: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

El objetivo de desarrollo es contribuir a una mayor y mejor integración de las personas con discapacidad en los sectores productivos de su lugar de radicación. En cuanto al objetivo inmediato, se trata de lograr que los programas y las entidades de formación profesional, de la región apliquen mecanismos y esquemas operativos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad a sus cursos y demás acciones educacionales, a fin de propiciar su vinculación con el mercado laboral y habilitar su oferta de bienes y servicios.

En el proyecto intervienen, como organizaciones centrales de los cinco países participantes, los siguientes servicios y dependencias:

- Instituto Nacional de Formación y Capacitación (Fundación INFOCAL), Bolivia.
- Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), Confederación Nacional de Industria, Brasil.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colombia.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. Secretaría de Educación Pública, México.
- Consejo de Educación Técnico Profesional, Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU).

Los resultados esperados del Proyecto son:

- Un diagnóstico sobre la situación actual respecto de la participación de personas discapacitadas en los programas de formación profesional; sus posibilidades, dificultades, potencialidades, problemas y alternativas, así como la recuperación documentada de experiencias exitosas en este campo. El significado del diagnóstico es alimentar y orientar propuestas de programas pilotos a través de los cuales se establezcan formas concretas que hagan posible la integración normalizada de personas discapacitadas en programas regulares de formación profesional.
- Programa piloto en cada país: formación de personal docente y administrativo de las IFP.
- Información organizada de experiencias en marcha, para ser divulgada y para propiciar el intercambio de aprendizajes logrados dentro y fuera de los países participantes.
- Políticas de los organismos de formación profesional favorables a la integración de personas discapacitadas en sus programas.

- Coordinación de los recursos dentro de y entre instituciones y programas para un trabajo en red en favor de la integración normalizada.

Para la obtención de estos resultados el proyecto tiene un término de 18 meses. Comenzó sus actividades a mediados de noviembre de 1996.

1.2 EL DIAGNÓSTICO COMO FASE INICIAL DEL PROYECTO

El diagnóstico se propuso identificar, rescatar y organizar información sobre el entorno socioeconómico y cultural de las personas con discapacidad y sobre las carencias, obstáculos y posibilidades en lo relativo a su integración en instituciones de formación profesional en los cinco países participantes. Fue la fase inicial del proyecto por cuanto sirvió para establecer prioridades para la acción. Pero continúa a lo largo de su extensión íntegra, pues el registro de todas las acciones contribuye a completar la información sobre la integración en cada país.

El desarrollo del diagnóstico ha tenido efecto significativo en tres dimensiones relevantes para el logro de los objetivos del proyecto: en cuanto a disponer de información organizada de los cinco países sobre la población con discapacidad y sobre su formación para el trabajo; en cuanto a movilizar y sensibilizar a diversos actores, instituciones y organizaciones en favor de la integración, y en cuanto a propiciar la organización de grupos interdisciplinarios e interinstitucionales, estableciendo en cada país, en los niveles central nacional, departamental o subnacional y local, mecanismos dinámicos de concertación y trabajo coordinado en favor de la integración.

METODOLOGIA PROPUESTA PARA EL DIAGNÓSTICO

2.1 ENFOQUE CUALITATIVO-PARTICIPATIVO

El análisis del contexto, los objetivos y los principios del proyecto indicaron la conveniencia de combinar una metodología de enfoque cualitativo-participativo con la identificación y el uso de la información cuantitativa.

Con este enfoque se buscó incluir y afectar factores mensurables y otros no mensurables en el proceso de integración de personas con discapacidad en programas de formación para el trabajo.

Se trató de visualizar el juego de interacciones, que viene a ser el “escenario” de la situación en la cual todos los participantes son “actores”, incluido el propio investigador. La participación de cada persona tuvo lugar no sólo de modo explícito y formal, como funcionario, profesional, estudiante, sino también por la propia percepción de sí y de quienes interactúan con él, sea en la empresa, en la entidad formativa, en la familia o en la comunidad.

La comunicación propiciada por los consultores locales, con apoyo en herramientas y técnicas etnográficas, buscó que cada participante tomara conciencia de la forma en que se visualiza a sí mismo y a otros, hacer aflorar los paradigmas, valores, conceptos y preconcepciones que afectan sus decisiones y opiniones y complementar puntos de vista, para construir colectivamente una imagen verbal de la situación relativa a la integración normalizada.

Como en todo proceso de análisis de situación, diagnóstico y formulación de planes de acción, dentro de un enfoque cualitativo y participativo, el diagnóstico fue en sí mismo manera de aprendizaje, identificación y proyección de los individuos y grupos que participan en él. Esta característica es base de sostenibilidad de los procesos y resultados generados por el Proyecto.

2.2 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO

En cada uno de los cinco países participantes se llevaron adelante las siguientes acciones:

- Elaboración de una guía metodológica.

II. UN DIAGNOSTICO NO CONVENCIONAL

- Taller inicial que tuvo como objeto realizar análisis, enriquecimiento y precisión de bases teóricas, metodológicas y procedimientos propuestos para el proyecto en su totalidad y para el diagnóstico en particular.
- Adecuación de la guía metodológica a las características y condiciones de cada país.
- Contratación de consultores locales para apoyar el diseño y formulación del diagnóstico.
- Organización de equipos interdisciplinarios en cada país, con la participación de los servicios de formación profesional, de ONG con experiencia en rehabilitación, representantes de los sectores educación, salud y trabajo, organizaciones de personas con discapacidad, representantes de empresas y de trabajadores. Estos grupos recibieron la guía metodológica y la información básica del proyecto, que facilitaron la identificación y la captación de información, colaboraron en el ajuste del diseño para el diagnóstico e hicieron el seguimiento de su desarrollo.
- Elaboración de diseño para el diagnóstico en cada país.
- Organización de estrategias para recabar la información.
- Producción de instrumentos.
- Desarrollo del diagnóstico.
- Elaboración del informe consolidado cuantitativo-cualitativo presentado en el 2º. Taller de Seguimiento del Proyecto con participación de todos los países.

2.3 DISEÑO DIAGNÓSTICO PROPUESTO POR CADA PAÍS

Se presentan a continuación las características del diseño definidas en cada país, organizadas en estas cinco categorías: alcance del diagnóstico, objetivos, resultados esperados, instrumentos y técnicas.

2.3.1 Bolivia

Alcance propuesto. El diseño para el diagnóstico propuesto por Bolivia tiene un alcance territorial limitado a los departamentos de La Paz y Santa Cruz, e implica la coordinación de las instituciones públicas y privadas que se ocupan de los problemas derivados de la discapacidad.

El *universo de estudio* incluye:

- Personas con discapacidad organizadas en asociaciones, comités u otros.
- Instituciones de atención a las personas con discapacidad.
- Instituciones de formación profesional.

Objetivo. El objetivo central del diagnóstico es conocer la situación actual de la población discapacitada con respecto a sus posibilidades reales de integración en las IFP.

Resultados esperados. Los resultados que se espera obtener del diagnóstico permitirían contar con información a dos niveles: cualitativo y cuantitativo.

En el orden cualitativo:

- actitudes, conceptos y valores de y sobre las personas discapacitadas en cuanto a su participación en la formación profesional y el trabajo productivo;
- conocimiento de los derechos de las personas discapacitadas con respecto a los servicios de educación, salud y trabajo;
- acceso a la información sobre los servicios de formación profesional por parte del discapacitado, la comunidad, la familia y sus organizaciones;
- posibilidades, dificultades, expectativas y propuestas sobre la integración de discapacitados a los servicios de formación profesional.

En el orden cuantitativo:

- clasificación de la población discapacitada por franjas etarias y tipos de discapacidad;
- magnitud de la oferta de formación profesional;
- grados y modos de participación de la población discapacitada en los servicios de formación profesional;
- demanda potencial y efectiva de la población discapacitada en los servicios de formación profesional;
- demanda potencial y efectiva de la población discapacitada a los servicios de formación profesional (variables género y estrato socioeconómico);
- acceso de la población discapacitada a los servicios de formación profesional y al empleo;
- posibilidades de acceso, progreso y certificación de la población discapacitada en los servicios de formación profesional;
- registro de los servicios de formación profesional y de empleo a escala departamental y estatal, de carácter público y privado;

- marco normativo del país, con relación a la integración de los discapacitados en los servicios de formación profesional, educación, salud y empleo.

Instrumentos y técnicas. Los instrumentos metodológicos propuestos para la recopilación de la información se diferencian en los aspectos cualitativos y los cuantitativos.

En lo cualitativo, se proponen técnicas tales como entrevistas abiertas y semiestructuradas a diferentes niveles, testimonios de vida y talleres participativos.

En el orden cuantitativo, la recopilación de la información se realiza a través de la aplicación de cuestionarios elaborados donde se combinen preguntas cerradas y abiertas, análisis estadístico de la información censal y análisis bibliográficos de información de fuente secundaria.

2.3.2 Brasil

Alcance propuesto. El universo investigado –la población con discapacidad en el Estado de Santa Catarina- abarca instituciones de formación profesional, centros de rehabilitación; centros educativos; familiares y coetáneos de personas con discapacidad; asociaciones de personas con discapacidad; empresas y tres asociaciones y organizaciones nacionales y regionales de rehabilitación y formación profesional, con lo que se llega a un total de 203 cuestionarios.

La definición de la muestra representativa fue obtenida, inicialmente, a partir de la aplicación de una técnica de muestreo intencional y, de acuerdo con las especificidades y características de cada escenario, fue utilizado, a posteriori, el muestreo aleatorio. El número de los que respondieron a los cuestionarios equivale a 20% de la población/categoría determinada en cada uno de los escenarios.

Los datos de fuente secundaria fueron obtenidos a través de consultas a la legislación específica, documentos, boletines informativos, informes diversos, originarios de instituciones/ organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, públicas y privadas, de alcance local, estadual y nacional, que desarrollan programas de educación, formación y rehabilitación profesional, dirigidos o no a las personas con discapacidad.

Objetivos. Recuperar y generar información pertinente al Proyecto.

Resultados esperados:

- Imaginarios acerca de la discapacidad y de las personas con discapacidad.

- Percepción sobre dificultades y posibilidades de integración normalizada de personas con discapacidad en la formación profesional.
- Grado de compromiso de las instituciones con respecto a las disposiciones legales que garanticen el derecho a recibir formación profesional a personas con discapacidad.
- Opiniones sobre los programas de rehabilitación y formación profesional y orientación de personas con discapacidad hacia el mercado de trabajo.
- Papel y participación de las personas con discapacidad en el contexto familiar.
- Opiniones sobre la participación de las personas con discapacidad en el proceso educativo y en el proceso de trabajo.
- Disponibilidad de recursos/servicios comunitarios para la atención de las personas con discapacidad.
- Participación de las personas con discapacidad en sindicatos y/u otras organizaciones de trabajadores.
- Recursos disponibles/acciones desarrolladas concernientes a la propuesta de integración normalizada de personas con discapacidad.
- Políticas empresariales con relación a las personas con discapacidad; autoimagen.
- Percepción de las dificultades causadas por la discapacidad; formación escolar y profesional.
- Desempeño de actividades profesionales.
- Expectativas y receptividad de las personas con discapacidad con respecto al mercado de trabajo.

Instrumentos y técnicas. Recolección de datos de fuentes primarias y secundarias. Los datos primarios fueron obtenidos mediante la realización de talleres, reuniones, seminarios y la aplicación de cuestionarios a dirigentes, docentes y alumnos de instituciones de formación profesional, familiares y coetáneos de personas con discapacidad, empresarios, trabajadores organizados en general y representantes de organizaciones/asociaciones de personas con discapacidad, que constituyen los actores y los escenarios reconocidos como la población a investigar.

Los cuestionarios fueron formulados con preguntas abiertas y semiabiertas, adecuadas a las informaciones (descripciones) necesarias con respecto a los escenarios/actores implicados (población de investigación).

Los datos de este relevamiento fueron analizados de forma descriptiva/interpretativa,

correspondiendo al abordaje metodológico adoptado, que fue cualitativo/participativo. Para ello fueron utilizados procedimientos básicos de análisis documental, estadística y análisis de contenido.

2.3.3 Colombia

Alcance propuesto. Las investigaciones que se toman como fuente tienen representatividad nacional. Incluyen diez ciudades: Santafé de Bogotá, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Quibdó, Santa Marta, Armenia, Villavicencio y San Andrés. La muestra de poblaciones es representativa de los estratos de población económicamente insatisfecha en cada ciudad. Los documentos y base de datos de SENA son igualmente de nivel nacional.

La *información* acerca de las instituciones de formación profesional y de enseñanza media tecnológica incluye una muestra representativa del país. Se consulta un estudio de carácter nacional con amplia cobertura, elaborado por SENA.

Para el diagnóstico cualitativo, la información se circunscribe a Santafé de Bogotá, en diversos escenarios y con actores representativos por su directa relación con el objeto de estudio. Ella se complementa con un estudio del mismo enfoque y método etnográfico llevado a cabo en el presente año por la Vicepresidencia de la República. El estudio se realizó en cuatro ciudades: Santafé de Bogotá, Cali, Barranquilla y Manizales.

Objetivos. El diagnóstico se propone identificar, sistematizar y analizar información cualitativa y cuantitativa de validez nacional, para un programa piloto de integración normalizada de personas discapacitadas en instituciones de formación profesional.

Resultados esperados:

- Reunir, sistematizar y hacer un análisis descriptivo de la información cuantitativa relevante al objeto de estudio, que se encuentra en distintas fuentes de información secundaria.
- Obtener y analizar, mediante la aplicación de un enfoque metodológico cuantitativo participativo, información que permita el estudio de las variables y descriptores del diagnóstico.
- Con base en la información analizada, proponer criterios generales técnicos y administrativos para el diseño de un programa piloto a nivel nacional sobre “Integración normalizada de personas discapacitadas en instituciones de formación profesional”.

Instrumentos y técnicas. Por las limitaciones de tiempo y costos, el diagnóstico es de tipo exploratorio.

El diagnóstico cuantitativo incluye la recolección de los datos existentes tanto de la población colombiana en general, como de la población de personas discapacitadas.

La información se recolectó de datos, informes finales y otros documentos ya existentes en distintas instituciones y organismos de carácter nacional, internacional, privados o gubernamentales. Su análisis es descriptivo y sirve para dimensionar con precisión determinadas variables y descriptores del diagnóstico. El análisis permitirá realizar las correspondientes inferencias, sacar conclusiones, y formular las recomendaciones pertinentes.

Algunas variables como actitudes, valores e imaginarios existentes sobre las condiciones, posibilidades y derechos de las personas discapacitadas, se abordan desde una perspectiva cualitativa, que aplica técnicas que van más allá de análisis estadísticos, y que a su vez permite observar la realidad, para extraer conclusiones más precisas y profundas.

Para el diagnóstico cualitativo se utilizan principalmente entrevistas semiestructuradas individuales y de grupo, donde se permite a los sectores expresar libremente sus conceptos, opiniones y conocimientos sobre el tema de la entrevista y otros que surjan en relación con éste.

También se efectúan observaciones de campo, con el fin de obtener un conocimiento directo de los escenarios donde se desenvuelven los actores en su vida cotidiana.

La participación e interacción de los actores que toman parte en el proceso de la investigación cualitativa permite complementar puntos de vista, construir en forma colectiva imágenes verbales, tener un mejor conocimiento de su realidad y, por lo tanto, recomendar las medidas correctivas que se consideren viables.

2.3.4 México

Alcance propuesto. Por la dimensión demográfica y la situación específica de México, no es posible abarcar toda la población del país. Las limitaciones de tiempo y recursos obligan a reducir la muestra y la población que participará. Por tal razón se pretende aplicar un muestreo no probabilístico donde se elegirá arbitrariamente a la población objeto de estudio. No se trabajará con muestras estadísticamente representativas, sino identificando a la colectividad de instituciones, personas, entidades y familias involucradas en los temas relativos a la integración de las personas con discapacidad.

Objetivo. El diagnóstico nacional del Proyecto tiene por objetivo establecer la situación social, cultural, familiar, económica y física de las personas con discapacidad y su relación con los servicios de formación profesional, de rehabilitación y de empleo en México.

Resultados esperados:

- Identificar los programas e instituciones existentes que participan en el proceso de rehabilitación profesional en México.
- Ubicar los programas e instituciones a los que se da acceso a personas con discapacidad.
- Ubicar las posibilidades de acceso de las personas con discapacidad a los programas formativos de las IFP que aún no incorporan esta población a sus servicios.
- Conocer las normas que puedan existir en los organismos de formación profesional con relación al ingreso de personas con discapacidad.
- Conocer la legislación vigente en materia de incentivos que podrían beneficiar a la población con discapacidad para ingresar al empleo.
- Conocer las características de los programas sociales o iniciativas públicas y privadas que favorecen la integración a las instituciones de formación profesional y al empleo.
- Conocer los recursos técnicos, humanos y de infraestructura con que cuentan las instituciones de formación profesional para dar acceso a las personas con discapacidad a sus servicios.
- Conocer las necesidades y carencias de índole física, metodológica y humana de las organizaciones de rehabilitación, de formación profesional y de empleo, para llevar a cabo una mejor y mayor integración de las personas con discapacidad a sus servicios.
- Reconocer las necesidades de las personas con discapacidad para acceder a los programas de formación profesional existentes y al empleo.
- Conocer los intereses y capacidades específicas de las personas con discapacidad que les faciliten su promoción hacia el campo laboral.
- Conocer las barreras que obstaculizan el acceso de las personas con discapacidad al empleo.
- Conocer las experiencias de las asociaciones de personas con discapacidad en lo relativo a la rehabilitación profesional y sus estrategias para promover a sus asociados al empleo.
- Conocer las necesidades de los docentes y otros agentes integradores involucrados en el proceso de rehabilitación profesional.

Instrumentos y técnicas. Fundamental es la necesidad de plantear hipótesis de trabajo que permitan dirigir la búsqueda, orientar la investigación y articular el procedimiento a seguir. Las siguientes hipótesis forman la base que sustenta las preguntas de los cuestionarios y guías. Se presentan dentro de una clasificación (personal, familiar, formación, rehabilitación y empleo), pero sin embargo todas las hipótesis se reflejan en todos los instrumentos:

Para llevar a cabo la recopilación de la información cuantitativa y cualitativa se elaboran guías de entrevista y cuestionarios con base en las hipótesis de trabajo definidas previamente.

En la elaboración de los cuestionarios se considera conveniente incluir preguntas abiertas y cerradas. Las primeras por la riqueza de expresión que permite, y las segundas por la economía en el proceso de análisis e interpretación de la información.

Se establece una fase de validación de instrumentos con una población que presenta las mismas características que aquella que servirá de muestra en la investigación.

Para el análisis de resultados se toma como base el banco de datos, su codificación en la metodología informática a partir de cada ventana o instrumento, abriendo reactivos por categoría que sustente información numérica o derivada del análisis de los conceptos.

Se concentra la información obtenida en una base de datos especialmente diseñada para cubrir las necesidades del diagnóstico, y obtener un análisis de los datos que den origen al programa piloto.

Se revisan los datos asentados en cada uno de los instrumentos.

- *Hipótesis sobre la situación personal/familiar.* La percepción (grado de autoestima) que tenga la persona con discapacidad, determina las expectativas de vida normalizada que tenga para sí misma.

La inserción en el mercado laboral de la persona con discapacidad ocurrirá con mayor fluidez en la medida que la persona con discapacidad tenga una actitud positiva respecto del proceso de rehabilitación profesional.

A mayor escolaridad de los padres de la persona con discapacidad, mayores expectativas de calidad de vida tendrá la familia sobre dicha persona. En tal sentido (altas expectativas de los padres), ellas propiciarán la autonomía de la persona con discapacidad. Las expectativas que tienen los padres sobre su hijo con discapacidad influyen sobre el desarrollo social y profesional del mismo.

Las personas con discapacidad desarrollan habilidades o talentos sobresalientes diferentes de los del resto de la población.

La capacitación en las IFP estimula a la persona con discapacidad en virtud de que aquella puede desarrollar habilidades y talentos que la persona desconocía poseer. Estas habilidades tienen un patrón de correlación con el tipo de discapacidad que la persona presenta.

La participación activa de los padres (o familiares) en las instituciones atinentes a la rehabilitación profesional está estrechamente vinculada con la convicción de lograr la autonomía de su familiar con discapacidad.

Las mayores barreras u obstáculos para lograr la integración son la desinformación y la falta de expectativas normales de las personas con respecto a las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad no son económicamente autosuficientes y en ese plano dependen de sus familias. Los padres con otros familiares con discapacidad tienen mayores expectativas acerca de su hijo (hija) con discapacidad que aquellos padres que se enfrentan a una situación de discapacidad por primera vez.

En la medida que los centros de formación profesional ofrecen una mayor apertura a la familia, éstas se comprometen con el proceso de enseñanza-aprendizaje de su hijo (hija) con discapacidad, lo cual se refleja en un mayor rendimiento del capacitando.

- *Hipótesis sobre la rehabilitación.* Las personas con discapacidad que llegan a las IFP que cuentan con un programa de rehabilitación profesional son los que logran una mayor integración laboral.

El cumplimiento de la eficiencia terminal estimula a la persona con discapacidad a obtener mayores niveles de capacitación o escolarización.

A mayor apertura de las IFP, mayor nivel de desarrollo (autoestima, motivación, superación) de la persona con discapacidad.

La integración normalizada en las IFP se produce con mayor facilidad cuando las instituciones de rehabilitación apoyan el asesoramiento y el seguimiento del proceso de enseñanza de las personas con discapacidad.

La persona que entra en un proceso de rehabilitación profesional tiene mayores expectativas y confianza en sus habilidades y en la inserción laboral, y esto en gran medida determina su desempeño durante su formación o capacitación.

La coordinación y colaboración interinstitucional influye de manera positiva sobre la rehabilitación profesional.

La medida en que los funcionarios y directivos apoyen a los rehabilitadores y docentes, será la que defina la apertura de los planteles a las personas con discapacidad.

- *Hipótesis sobre la formación profesional.* La integración normalizada de las personas con discapacidad a las IFP se ve limitada por carencias de orden metodológico, de orden arquitectónico, de conocimiento acerca de las necesidades educativas de las personas con discapacidad, y por la posición pesimista de la persona y su familia ante la integración.

Los programas y servicios de las IFP serán más adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad siempre que se habilite la participación de organizaciones de personas con discapacidad y de estas propias personas en el proceso y desarrollo de los mismos.

A mayor estructura de servicio de apoyo a personas con discapacidad en las IFP, mayor será la sostenibilidad y efectividad del servicio que estas instituciones presten.

La permanencia del estudiante con discapacidad en las IFP depende en cierta medida de los recursos y facilidades que brinda la institución.

La institución que tiene una estructura (reglamento, unidades, sistemas, etc.) tendrá más elementos para sostener el programa para personas con discapacidad a largo plazo.

Un funcionario con discapacidad, con experiencia en discapacidad, o un familiar con discapacidad, será más sensible y dará mayor apertura a los programas y a las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.

La concepción que tenga el funcionario de las personas con discapacidad determinará en gran medida sus expectativas y esto tendrá consecuencias sobre la apertura que tenga la institución para recibir a personas con discapacidad.

La conciencia de los funcionarios respecto de las barreras que opone su institución a la integración, incrementará la búsqueda de soluciones y la eficacia de las medidas que se tomen para vencerlas.

Las mujeres que sirven en cargos de alto nivel abrirán puertas de acceso a otras mujeres con discapacidad.

- *Hipótesis sobre el empleo.* Los vínculos que las IFP tengan con las empresas y sus gestores, facilitarán el flujo de egresados que obtengan trabajo y contribuirán a cerrar el círculo de la rehabilitación profesional.

Los organismos empleadores que no consideran viable la integración de personas con discapacidad por lo común desconocen sus necesidades y aptitudes para desempeñar un puesto de trabajo.

Muchas veces no existen oportunidades de empleo acordes con las habilidades de las personas con discapacidades, por la desinformación acerca de las habilidades y talentos de las personas con discapacidad.

Los empleadores desconocen las ventajas y estímulos que se han creado para las empresas que contraten a personas con discapacidad.

Mayor fluidez existe en el proceso de rehabilitación profesional cuando existen enlaces entre las IFP, los empleadores y los órganos de rehabilitación profesional, y de éstos con la familia.

Los servicios de las asociaciones de personas con discapacidad son accesibles a las personas con discapacidad en la medida en que sus costos son cubiertos por becas o apoyos.

El proceso de rehabilitación profesional será más eficiente siempre que se cuente con el asesoramiento y la dirección de las organizaciones de personas con discapacidad.

2.3.5 Uruguay

Alcance propuesto. El diagnóstico comprende los siguientes aspectos:

- Ubicación del contexto socioeconómico del Uruguay; indicadores poblacionales y económicos generales: salud, educación, trabajo, condiciones generales del nivel de vida de la población. (Fuentes: Instituto Nacional de Estadística, datos disponibles del último censo de población y vivienda.)
- Situación de las personas discapacitadas en el Uruguay; registro de poblaciones, tipo de discapacidad, opinión de la sociedad en general respecto de las personas discapacitadas. (Fuentes secundarias de instituciones especializadas en la temática: Comisión Honoraria del Discapacitado; Plenario Nacional de Organizaciones de Impedidos; organizaciones de personas con discapacidad; y programas nacionales relativos a empleo y formación).
- Ubicación de la formación profesional y la capacitación profesional en el Uruguay, antecedentes y situación actual. (Fuentes: centros de formación profesional; programas de empleo promovidos por el Gobierno del Uruguay).
- El Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP): antecedentes y realidad actual; análisis de la oferta, demanda e inserción laboral en el CETP; los cursos especiales, antecedentes. (Fuentes: Programa Planeación Educativa del CETP. División Estadística.)

- Normativa existente sobre la integración de personas discapacitadas; relevamiento en el área de transporte, espacios, adaptación de equipos, sistemas de colocación, sistemas de ayudas técnicas. (Fuentes: registros de las IFP, reglamentación en la Intendencia Municipal de Montevideo, Ministerio de Transporte, Banco de Previsión Social, Instituto Nacional de la Juventud, ACRIDU, MONAMI, PLENADI).

- Instituciones de formación profesional y de rehabilitación social, públicas y privadas.
- Organizaciones de segundo grado de familiares de las personas con discapacidad;
- Organizaciones de primer y segundo grado de personas con discapacidad;
- Instituciones o empresas empleadoras: inserción laboral actual y potencial;
- Grupos de jóvenes alumnos de las escuelas técnicas (de formación profesional).

Objetivos:

- Establecer las condiciones existentes a nivel general para la integración.
- Focalizar los recursos institucionales actuales, potenciales y competentes en programas de integración integral.
- Sistematizar y registrar la información a fin de reunirla y construir posibles modelos de réplica.
- Elaborar propuestas de confluencias de áreas de abordaje para el diseño de un programa piloto.

Resultados esperados. De acuerdo con el enfoque del estudio en referencia y con los instrumentos utilizados en cada dimensión (cuantitativa y cualitativa), se procede al análisis de la información recogida, tomando como parámetros para la presentación de la información los siguientes aspectos:

- la identificación de las fuentes y la organización de la información a manera de descripción de la situación actual de las IFP públicas y privadas, y de los servicios de rehabilitación, capacitación y empleo existentes, así como de los programas específicos promovidos por el sector público;
- el análisis interpretativo con datos cualitativos acerca de conductas, estigmas, imagen y autopercepción de las personas con discapacidad, así como opinión generalizada con relación a la integración normalizada de las personas con discapacidad;
- presentación de toda la información en un documento final, con recomendaciones y con las principales orientaciones para la puesta en marcha de un programa piloto;

la presentación de las recomendaciones y el programa piloto al Grupo Técnico Coordinador del Proyecto.

Instrumentos y técnicas. Las variables referentes del diagnóstico se organizan en los tres grupos siguientes:

Grupo A. *Acceso a las instituciones de formación profesional de las personas con discapacidad.* En este grupo de variables se investiga:

- normas vigentes relativas a la integración normalizada; requisitos especiales, sistema de derivación de escuelas especiales, transporte, espacios, barreras físicas y sociales, y mercado laboral;
- características organizacionales y propuestas del proyecto educativo de las IFP y de los organismos de rehabilitación; currículos, estructura, sistemas de evaluación, seguimiento, coordinación, existencia de equipos, apoyos y asistencias técnica;
- imagen social y percepción de las personas con discapacidad y de su proceso de formación; autoimagen de las personas con discapacidad y de su integración normalizada;

Grupo B. *Sistemas institucionales de apoyo y seguimiento para las personas con y sin discapacidad en las instituciones de formación profesional:*

- sistemas de formación profesional, estructura de los servicios, características y modos de operación;
- planificación de la formación profesional, diseño curricular y modos de formación y formación de formadores;
- procesos de evaluación existentes, certificación ocupacional y aprendizaje dual.

Grupo C. *Condiciones para la inserción en el mercado laboral:*

- acceso al mercado de trabajo y a las IFP, propuestas de orientación profesional a los alumnos en general, y a los alumnos con discapacidad en particular;
- colocación, inducción y seguimiento de las personas en general y de las personas con discapacidad en particular;
- experiencias de evaluación de desempeño y de pasantías en los centros de formación profesional, en otras entidades de capacitación, en organismos del Estado o en empresas privadas.

Se promueven instancias de consultas permanentes, tanto individuales como grupales, a diferentes actores sociales comprometidos en la temática, que serán fuentes de información calificada en virtud de la opinión, sugerencias y valoración que brinden sobre la integración y la formación profesional de las personas discapacitadas. Estas instancias creadas sobre la marcha a los efectos del diagnóstico, podrán luego convertirse, con la participación

de los servicios de formación profesional, de rehabilitación, y de empleo, en un eficiente mecanismo de consulta sistemática, de planificación y seguimiento del proyecto.

La metodología tiene en cuenta dos dimensiones: una cuantitativa en orden al relevamiento de datos disponibles, y una cualitativa que explora las percepciones, opiniones e imágenes respecto de la temática del estudio.

Para el registro de la información se propone:

- cuestionario semiestructurado aplicado a 14 directores de Escuelas Técnicas de formación profesional del CETP;
- lectura de documentación e investigaciones realizadas en la temática de la formación profesional;
- entrevistas con directores de programas e inspectores del CETP referentes del proyecto;
- sistematización de datos secundarios disponibles del CETP;
- recolección de datos parciales, pero significativos porque proponen recomendaciones en áreas específicas;
- entrevistas con directores de programas de capacitación y empleo del Estado.

Los instrumentos para el registro cualitativo son sobre la base de pautas-guías de entrevistas en profundidad, grupos motivacionales y cuestionario autoadministrado.

Se aplican 15 entrevistas en profundidad semiestructuradas y abiertas a nivel gerencial de organismos públicos e instituciones no gubernamentales sobre los temas de la rehabilitación, la capacitación y el empleo;

Actúan dos grupos motivacionales con preguntas-guías disparadoras de la discusión, sobre el imaginario colectivo respecto de las personas discapacitadas y su integración normalizada a cursos de formación profesional. El primer grupo se constituye con 35 jóvenes sin discapacidad, de entre 15 y 19 años, alumnos de una escuela técnica del CETP; el segundo grupo se constituye con 17 jóvenes con discapacidad, de entre 17 y 24 años, alumnos de una institución privada de rehabilitación profesional;

Primer cuestionario autoadministrado dirigido a personas con discapacidad, miembros de las organizaciones de rehabilitación y de capacitación seleccionadas. Segundo cuestionario autoadministrado dirigido a familiares de personas con discapacidad, integrantes de organizaciones y/o asociaciones de familiares.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS DISEÑOS DEL DIAGNÓSTICO PROPUESTOS PARA CADA PAÍS

Los diagnósticos se realizaron partiendo de una metodología general común. Pero cada país, como lo reflejan los diseños propuestos para el diagnóstico, adaptó esa metodología a su propia realidad, usando diferentes técnicas de investigación, tanto cualitativas como cuantitativas. La flexibilidad y diversidad de los diseños se advierte en el tipo de muestreo, en el enfoque investigativo adoptado y en las técnicas cuantitativas y cualitativas utilizadas.

Muestreo. El muestreo se ciñó a condiciones específicas de cada país. En Bolivia el muestreo se realizó en la ciudad de La Paz y se usó un diagnóstico existente para la ciudad de Santa Cruz; en Colombia el diagnóstico abarcó diez ciudades: Santafé de Bogotá, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Quibdó, Santa Marta, Armenia, Villavicencio y San Andrés; en Brasil el diagnóstico se aplicó en el Estado de Santa Catarina; y finalmente en Uruguay se hizo en Montevideo.

Enfoque investigativo. México optó por determinar hipótesis para organizar la investigación. Los cuatro países restantes agrupan temas por grupos de variables.

Alcance propuesto. En los cinco países se prevé usar la información específica existente para algunos aspectos cuantitativos y para los cualitativos. En todos dichos países se considera el aprovechamiento de información general sobre la respectiva unidad nacional en lo referente a población, atención sectorial y formación profesional.

Objetivos. Son, en los cinco casos, congruentes con los del proyecto, pero adaptados a las prioridades y a las posibilidades de acceso a la información existente en cada país.

Resultados esperados. En los cinco países se buscó con el diseño lograr información cuantitativa y cualitativa referente a condiciones existentes para la integración pero dentro de los límites del tiempo disponible para el diagnóstico, con un propósito evidente en todos de aprovechar al máximo información existente sin sacrificar integralidad en el abordaje.

Técnicas utilizadas. En todos los países se utilizó la entrevista como técnica de investigación cualitativa. Las entrevistas fueron complementadas en Bolivia con testimonios de vida y talleres participativos, en Colombia con observaciones de campo y construcción de imágenes verbales, en Brasil con talleres, reuniones y seminarios, en México con observación participante y, por último, en Uruguay con grupos motivacionales y cuestionarios autoadministrados.

III. EXISTEN DIVERSAS FORMAS DE HACER LO MISMO

Uso de técnicas cuantitativas en investigación. Todos los países consultaron datos existentes con respecto al tema discapacidad y empleo; para esto examinaron informes estadísticos y de asociaciones de personas con discapacidad, legislación y programas del Estado referidos al empleo, la educación y la rehabilitación. En todos los casos se acude, por tanto, a estudios de fuentes secundarias, complementadas con fuentes primarias.

Los diseños propuestos por México y Uruguay tienen en común un enfoque más evidente de investigación explicativa, en tanto que en los otros tres países el enfoque es más descriptivo.

SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Se presentan aquí datos y opiniones surgidos del diagnóstico que se realizó en cada país participante en el proyecto, expuestos según cuatro ítems: resultados de orden cuantitativo, resultados de orden cualitativo, aspectos legales e institucionales, conclusiones y recomendaciones.

La información completa resultante del diagnóstico en cada país fue editada por separado y puede ser consultada para complementar o profundizar lo aquí expuesto.

4.1 BOLIVIA

El diagnóstico focalizado se realizó en 15 instituciones que trabajan con y en favor de personas con discapacidad; se levantó información sobre una muestra de 100 personas, residentes en la ciudad de La Paz. Del total del universo, 66% representan a los varones y 34% restantes pertenecen al sexo femenino. El diagnóstico se circunscribió al análisis de cuatro escenarios/actores de la ciudad de La Paz:

- Organizaciones de personas con discapacidad.
- Servicios de atención a personas con discapacidad.
- Instituciones sectoriales.
- Fundación INFOCAL.

En 1996 la Universidad Evangélica Boliviana y la Asociación Cruceña de Ayuda al Impedido realizaron en la ciudad de Santa Cruz una investigación diagnóstica de personas con discapacidad. Esta investigación relevó información de 4.312 personas, integrantes de unidades familiares dispersas en 68 barrios o unidades vecinales, en las que se consideraron franjas etarias entre 20 y 65 años.

Para reunir los datos e información incluidos en este diagnóstico se retomaron las conclusiones y recomendaciones del estudio en esa ciudad, para incluirlas en las conclusiones generales de este informe, de manera de conciliar criterios sólidos y confiables que permitieran sentar las bases del programa piloto a establecerse en estos dos departamentos bolivianos.

IV. ¿QUÉ SE ENCONTRÓ?

4.1.1 Resultados de orden cuantitativo

En la ciudad de La Paz

Para la muestra se consideró a personas discapacitadas de las entidades consideradas, y cuyas edades oscilan entre los 15 y 55 años. La clasificación que muestra el cuadro siguiente corresponde a siete grupos etarios, cada uno de cinco años.

Grupos etarios	Población (%)
15-19 años	40
20-24 “	19
25-29 “	13
30-34 “	8
35-39 “	7
40-44 “	7
45-49 “	3
50-55 “	3
Total	100

De estos datos resulta que el mayor porcentaje corresponde a la población joven y económicamente activa, lo cual es favorable a los propósitos del Proyecto.

Tipos de discapacidad. Sobre el total de los encuestados, se aprecia que el grupo mayoritario corresponde a las personas afectadas por alguna discapacidad física, 36,9% de casos.

Hay 34,1% con discapacidades sensoriales, luego 24,3% que corresponden a personas con discapacidad mental y, por último, se encuentran personas multidiscapacitadas situación en que se encuentran 4,8% de la muestra.

Tipo de discapacidad	%
Física	36,9
Sensorial	34,0
Mental	24,3
Múltiple	4,8
Total	100

Situación laboral. En esta variable encontramos que la situación laboral favorece a 59 personas, que son las que cuentan con una fuente regular de ingresos. Por otro lado, se encuentran 41 personas que no trabajan en la actualidad y que manifiestan su disposición a conseguir alguna actividad laboral formal.

Alfabetización. La muestra identifica a 80 personas que leen y escriben normalmente, y a ocho personas ciegas alfabetizadas mediante el sistema Braille. Por otra parte, se contabiliza tan sólo a 12 personas analfabetas.

Nivel de instrucción. Se encontraron 39 personas con estudios a nivel secundario, 35 con educación primaria y 16 personas sin instrucción. Con estudios superiores siete, y una persona con estudios técnicos. Relacionando el nivel de instrucción con la distribución por género, la muestra señala a 26 varones y a nueve mujeres que cuentan con instrucción primaria, así como 22 varones y 17 mujeres con educación secundaria.

En cuanto a estudios superiores, de los siete profesionales de la muestra, cinco son varones y sólo dos son mujeres con educación secundaria. Se puede advertir que ninguna mujer se ha capacitado a nivel técnico. Con estos datos se puede concluir que las mujeres tienen menor acceso a los diferentes niveles educativos.

Preferencias en cuanto a capacitación. En la especialidad de electricidad que concita el interés de 8,0% de la muestra, y en la de arte, que sólo atrae a 2,5% de los encuestados, son más numerosas las opciones de los hombres. Por el contrario, en la especialidad en cueros, que marca las inclinaciones de un 4,9%, la mayoría de este porcentaje corresponde al sexo femenino. Entre varones exclusivamente las preferencias son: 14,8% en la rama de carpintería; 3,7% metal mecánica, y 0,6% en albañilería. En el caso de las mujeres no muestran opciones a excepción de 0,6% que prefiere su capacitación en repostería.

Áreas de capacitación preferidas según sexo. El siguiente cuadro muestra las preferencias por área:

Área en la que le gustaría capacitarse	Nº Masculino	Nº Femenino	TOTAL	%
Artesanía	10	1	11	6,7
Carpintería	24	-	24	14,8
Administración	14	5	19	11,7
Electrónica	11	6	17	10,4
Confección Textil	7	7	14	8,6
Electricidad	12	-	12	7,4
Prótesis y Ortesis	4	15	19	11,7
Estudios superiores	4	10	14	8,6
Cuero	3	5	8	4,9
Agropecuaria	3	4	7	4,3
Metal mecánica	6	5	11	6,7
Arte	3	1	4	2,4
Repostería	-	1	1	0,6
Albañilería	1	-	1	0,6
Total	102	60	162	100

Resultados de orden cuantitativo en la ciudad de Santa Cruz Entre los datos de interés de esta ciudad, podemos señalar los siguientes:

- El problema de la discapacidad queda expuesto por la individualización de 733 casos, que constituyen 17,0% de la muestra.
- De la población detectada con algún tipo de discapacidad se encuentran: 316 personas con discapacidad física; 305 personas con discapacidad sensorial; y 112 personas con discapacidad mental.

A estos 733 casos de personas con discapacidad son atribuidas distintas motivaciones conforme al orden de magnitud decreciente que referimos a continuación:

- 1°. Causas prenatales en 40,4% de los casos;
- 2°. perinatales en 25,1%;
- 3°. de origen psicosocial en 23,9%; y
- 4°. postnatales en 10,6%.

- En cuanto al tratamiento recibido por 71 casos detectados, se obtuvieron los siguientes resultados:

50,7% han sido atendidos en Centros de Educación Especial;
29,6% tratados por personal médico especializado;
16,9% han recibido rehabilitación funcional; y
2,8% otro tipo de tratamiento no especificado.

- Sobre 129 casos establecidos se verificó que:
 - La mayoría pertenece al sexo femenino, conformado por el 51,9%. Por otro lado, existen 48,15% de personas con discapacidad del sexo masculino.
 - 67,4% no estudian en ninguna institución educativa y tan sólo 32,6% lo hacen en algún centro educativo.
 - solamente 25,6% se encuentran efectivamente trabajando, mientras que la mayor parte (74,4%) no trabajan.

4.1.2 Resultados de orden cualitativo

Resultados en la ciudad de la Paz

Percepción sobre lo que es la discapacidad. Entre los instructores existe unanimidad de los encuestados su percepción de la persona con discapacidad, como una que posee características particulares, no necesariamente negativas.

Entre los alumnos, al igual que los instructores, la mayoría visualiza a las personas con discapacidades como limitados parcialmente.

La falta de conceptualización precisa de la discapacidad se debe quizás al bajo nivel de formación de los encuestados, lo que les impide expresarse con claridad.

En las descripciones realizadas por la muestra se aprecia un componente de compasión, claramente expuesto razón por la cual en el plan piloto deben cumplirse acciones de información y capacitación para los diferentes actores de los procesos de integración.

Actitud frente a la integración. En general hay actitudes de aceptación ante las posibilidades de integración, tanto entre instructores como entre alumnos.

Condiciones necesarias para la integración. Los instructores coinciden en la necesidad de una infraestructura adecuada y de apoyos o adaptaciones especiales para el buen desenvolvimiento de las personas discapacitadas integradas. Algunos consideran como requisito

el cumplimiento de las normas establecidas en el Centro, previendo la posible aparición de «problemas psíquicos».

Los alumnos consideran indispensable preparar al grupo y al personal del Centro para la aceptación, y subrayan también la necesidad de una identificación plena en los grupos de trabajo, viendo la posibilidad de un taller especializado. Entienden necesarios la voluntad y deseos de logros por parte de las personas con discapacidad y alta dosis de paciencia por parte de los instructores del Centro. Manifiestan preocupación por el aspecto conductual de las personas. Se señala como dificultad las barreras de carácter arquitectónico en el Centro.

Posibilidades de cumplimiento de obligaciones en un curso de capacitación. Tres de los instructores manifiestan sus dudas, pues consideran que «unos sí pueden cumplir y otros tal vez no», señalando la especificidad de ciertos trabajos. Otros dos confían en la plena capacidad de cumplir sus obligaciones por parte de las personas con discapacidad.

Once alumnos señalan la posibilidad del cumplimiento, pero no al 100%, por lo que plantean la necesidad de una evaluación de desempeños previa a su aceptación. Dos coinciden con las dudas manifestadas por los instructores.

Resultados en la ciudad de Santa Cruz

Consideramos de importancia destacar la información relativa a la aceptación social de la problemática de la discapacidad.

En cuanto al sentimiento que genera frente a las personas con discapacidad, la muestra de Santa Cruz queda definida tácitamente por el rechazo que mayoritariamente expresó la población entrevistada, conjugado con una efusión de pena, las que en conjunto constituyen reacciones que en última instancia resultan negativas para las personas con discapacidad.

Asimismo se evaluó la opinión de las 4.312 personas entrevistadas, respecto de si una persona con discapacidad puede y debe trabajar, con el siguiente resultado: casi 3.500 personas (3.497 exactamente) opinaron que los discapacitados no pueden trabajar; una abrumadora mayoría (81,1%), frente a sólo 18,9% que consideraron que sí pueden hacerlo.

Por otro lado, sobre la misma muestra consultada, se indagó sobre la opinión de que personas con discapacidad deban trabajar; los resultados fueron igualmente contun-

dentes, conformando la mayoría aplastante con un 90.3% que opinaron que una persona con discapacidad no debe trabajar, frente a un reducido 9.7% que opinó que sí debe hacerlo.

Finalmente, se formuló un requerimiento situacional, que pedía al consultado una decisión personal para elegir entre una persona con discapacidad y una persona sin discapacidad, con la finalidad de concederle empleo.

Los resultados fueron igualmente contundentes: una mayoría de 96,1% decidieron que concederían empleo a una persona sin discapacidad, frente a los reducidos 3,9% que decidieron otorgárselo a la persona con discapacidad.

4.1.3 Aspectos legales e institucionales

La institucionalidad del sistema de rehabilitación está contenida en la Ley No. 1.678: *Ley de la Persona con Discapacidad*, promulgada el 15 de diciembre de 1995, que tiene como propósito regular los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades para las personas discapacitadas. Asimismo, busca su incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social, con seguros a corto y largo plazo.

Entre las consideraciones referentes a la institucionalidad del sistema de la rehabilitación, es importante hacer notar que la Ley 1.678 define como su organismo ejecutor al Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, como entidad descentralizada del Ministerio de Desarrollo Humano. Este Comité deberá estar integrado de la siguiente manera: dos delegados del Ministerio de Desarrollo Humano, uno representando a la Secretaría Nacional de Salud y otro a la Secretaría Nacional de Educación; un representante del Ministerio de Trabajo; cuatro representantes de la Confederación Boliviana de Personas con Discapacidad (COBOPDI); y un representante de las ONG que trabajen en el área de la discapacidad.

Es importante señalar que dicho Comité tendrá como atribuciones conferidas por ley: la orientación, coordinación, control y asesoramiento de políticas y acciones en beneficio de las personas con discapacidad, de esta manera:

- Promover y proponer a todo nivel políticas en materias de discapacidad, así como evaluar, controlar y supervisar la ejecución de planes, programas y proyectos en esta misma dirección.

- Promover y recomendar la creación de instituciones de rehabilitación y/o habilitación y el mejoramiento de las existentes, de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos de esta especialidad, así como el desarrollo de organizaciones de personas con discapacidad, de padres, tutores y cuidadores.

- Coordinar las actividades de las instituciones públicas, privadas y mixtas que desarrollan labores en materia de discapacidad y también asesorar sobre cualquier actividad de rehabilitación integral, que se vincule con la problemática de la persona con discapacidad y su incorporación a la sociedad boliviana.

- Incentivar programas de capacitación de recursos humanos en materia de discapacidad.

- Promover la captación, canalización y supervisión adecuadas de la cooperación técnica y financiera para los programas de rehabilitación.

De esta manera, es clara y pertinente la participación en este proyecto del Comité Nacional de la Persona con Discapacidad en cuanto a la vigilancia de la protección legal de la rehabilitación, así como en lo que respecta a la elaboración de políticas nacionales en esta materia. Por lo tanto, según el artículo 21 de la Ley 1.678, el Poder Ejecutivo, a través de las instituciones correspondientes (Ministerios, Secretarías Nacionales, Prefecturas, Municipios, etc.), deberá revisar, reorganizar, reforzar o crear las unidades especializadas correspondientes, destinadas a la atención de personas con discapacidades.

Planes sectoriales. En este proceso de coordinación y concertación sectorial en el que se encuentran involucrados diferentes organismos del Estado respecto a la problemática de la población discapacitada, cada uno de ellos ha elaborado planes de acción concretas. Así.

En *Salud* hay disposiciones para:

- Consolidar la posición y fortalecimiento del Departamento Nacional de Rehabilitación en la Secretaría Nacional de Salud, como ente técnico, normativo y asesor del Programa Nacional de Rehabilitación dentro de esta área.

- Organizar el plan operativo del Consejo Nacional de la Discapacidad, y apoyar tanto el desarrollo de su reglamento como el plan de acción de este cuerpo.

- Crear las condiciones para que los servicios de rehabilitación de los hospitales regionales se fortalezcan y puedan desarrollar las funciones de coordinación, asesoramiento y supervisión del Programa Nacional de Rehabilitación a nivel departamental.

- Apoyar la puesta en práctica de la Ley de la Persona con Discapacidad.

- Difundir y publicar los lineamientos para la atención de las personas con discapacidad en el país.
- Organizar el registro nacional de datos sobre discapacidades y servicios de rehabilitación, con la finalidad de ubicar los recursos existentes en los municipios y las poblaciones sin atención y apoyar a dichos municipios para el desarrollo de las redes de atención en rehabilitación.
- Detectar los campos deficitarios en los profesionales de rehabilitación y establecer con la Universidad el incremento de la formación en dichos campos.
- Promover y facilitar procesos de educación continua para la optimización del recurso humano en rehabilitación.

En *Educación*, la Ley de Reforma Educativa señala en sus bases y fines que aquella «es derecho y deber de todo boliviano, porque se organiza y desarrolla con la participación de toda la sociedad sin restricciones ni discriminaciones de etnias, de cultura, de religión, de condición social, física, mental, sensorial, de género, de credo o de edad». En lo específico se plantea:

- Integrar a las personas con necesidades especiales de enseñanza a la vida social, educativa y laboral del país, con igualdad de oportunidades.
- Prestar la atención educativa correspondiente desde el momento de la detección de la discapacidad.
- Ampliar la cobertura de atención de la Educación Especial.
- Promover la participación de los alumnos con necesidades educativas especiales en los recursos y en las situaciones educativas normalizadas.
- Potenciar la rehabilitación integral con base en la comunidad.
- Fomentar la participación de las familias y la comunidad en la atención educativa de las personas con necesidades especiales.
- Establecer líneas de coordinación interinstitucional e intersectorial.

En *Asistencia Social* se propone:

- Elaborar e implementar políticas y normas concertadas para el funcionamiento de los distintos servicios sociales referidos en una primera instancia a los centros de acogida para niños, niñas, adolescentes y personas de la tercera edad; en lo relativo a la prevención, protección, atención, tratamiento y rehabilitación para la reinserción social, a fin de asegurar la calidad y accesibilidad de tales servicios.

- Desarrollar el Sistema Nacional de Acreditación Institucional de los Servicios Sociales (SINAISS), de modo que permita:
 - Realizar el seguimiento y la evaluación del proceso de aplicación de las normas.
 - Ejercer la función de amparo sobre los servicios públicos y privados, regulando su funcionamiento y mejorando su calidad.
 - Mantener información actualizada sobre las características del funcionamiento de los servicios sociales.
 - Contar con un banco de datos actualizados sobre las distintas instituciones que prestan servicios sociales.
 - Desarrollar mecanismos de coordinación interinstitucional, social, regional y nacional entre los servicios sociales.

En *Trabajo*: La Ley General del Trabajo vigente en Bolivia data de 1942, y de ella sólo deriva una normativa de prevención industrial y rehabilitación de accidentes de trabajo, contenida en su Decreto Reglamentario para la Seguridad Industrial del 23 de agosto de 1947. En consecuencia no existe ninguna disposición legal que establezca la obligatoriedad de la contratación de población discapacitada en el mercado laboral formal.

Estas limitantes de la Ley no han permitido todavía establecer mecanismos reales que solucionen estos problemas, lo que constituye uno de los puntos críticos para la inserción de este tipo de mano de obra en el mundo del trabajo.

Con la promulgación de la Ley de la Persona con Discapacidad se dieron los primeros pasos para lograr acuerdos que permitan a largo plazo consolidar el proceso de incorporación de esta población al mercado laboral de modo permanente. Un ejemplo de ello es el convenio firmado entre la Unidad de Asesoría Técnica Laboral (UDATEL), dependiente del Ministerio de Trabajo, y el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, en el cual se establece la necesidad de abrir una alternativa de capacitación temporal de personas con discapacidad, para ser incorporadas a la Bolsa de Trabajo del Ministerio. Por cierto, eso no garantiza la inserción de estas personas en la actividad laboral.

Actualmente se está generando en el país una corriente para la revisión de dicha ley, que permita efectuarle modificaciones adecuadas a las exigencias del mundo actual, y donde el tema de la incorporación al trabajo de personas con discapacidad tenga el tratamiento que le corresponde, en concordancia con las normas internacionales de la OIT sobre el tema.

4.1.4 Conclusiones y recomendaciones

Ciudad de La Paz

Después del desarrollo del análisis de la descripción de las variables de la muestra, se establecen las siguientes conclusiones:

- Falta de coordinación y organización interinstitucional, al no existir continuidad entre los diferentes sectores para el encadenamiento de las acciones, ni el enlace de programas que asegure tal continuidad y garantice la inserción laboral de las personas con discapacidad, para que éstas desempeñen un cometido útil en la sociedad y en mejores condiciones de vida.
- Falta de evaluación de proyectos que tiendan a mejorar las condiciones de atención, respondiendo a las demandas y requerimientos propios de cada tipo de discapacidad. Existen algunas instituciones que atienden indiscriminadamente todo tipo de discapacidad, lo cual influye negativamente sobre la efectividad del proceso de rehabilitación.
- La dificultad principal radica en que la sociedad en general no se encuentra debidamente educada o concientizada sobre la situación de las personas con discapacidad, hecho que genera prejuicios que traen aparejado menoscabo para el sector.
- Alto grado de desconfianza de las personas con discapacidad en el entorno familiar; a decir de los propios discapacitados, «no confían en ellos», posiblemente por la falta de apoyo externo que se les brinda.
- Las personas con discapacidad que trabajan no cuentan con las condiciones apropiadas para realizar efectivamente su labor. También son objeto de un trato discriminatorio e injusto, al percibir salarios diferenciados. Es común que estas personas sean contratadas como mano de obra barata.
- Si bien existen valiosas experiencias de integración laboral en instituciones especializadas de la muestra, ellas no han sido valoradas a efectos de su generalización entre los diversos servicios de la comunidad.
- Las personas con discapacidad, pese a las adversidades que viven, demuestran un gran espíritu de lucha al querer superar sus limitaciones físicas, mentales y/o sensoriales y, lo que es más importante, es una población muy motivada para el acceso a una instrucción técnica y/o superior.

- Las preferencias para la capacitación de la población meta tienen como principales opciones: artesanías, carpintería (varones), administración, confección textil y electrónica, en horarios de la tarde.

Ciudad de Santa Cruz

- En general, si bien existe un grupo de la sociedad muy sensible respecto de las personas con discapacidad, se percibe un sentimiento notorio de no aceptación y compasivo, lo que conforma una combinación de reacciones que en última instancia es contraproducente para la imagen de las personas con discapacidad.
- En el ámbito familiar la situación se presenta con sentimientos extremos, desde el rechazo o el desconocimiento de la realidad, hasta altos grados de sobreprotección.
- Otro factor que consideramos importante señalar es la falta de información adecuada con respecto al problema de la discapacidad, situación que se agrava cuando la información no sólo es insuficiente, sino también inadecuada y/o distorsionada.

Por tratarse de una primera aproximación, se sugiere la concepción, diseño y ejecución de un censo urbano-rural de personas con discapacidad, inicialmente en Santa Cruz y La Paz, que cuente con una participación más amplia de instituciones internacionales, nacionales y departamentales. Asimismo, se sugiere la realización de eventos de difusión, educación pública y concientización sobre la problemática, los servicios disponibles y los necesarios a construirse en el futuro, involucrando las diferentes instancias institucionales, organizativas, políticas y sociales a fin de emprender una serie de acciones concertadas.

En el plano específico: haciendo una correlación de los resultados obtenidos en Santa Cruz con los de La Paz, aparecen con nitidez algunos datos que, si bien identifican claramente las características peculiares regionales, sugieren un estudio diagnóstico completo de alcance nacional, que aporte y coadyuve en las políticas nacionales de rehabilitación.

Otro aspecto que nos parece digno de mención es el referido a las causas de la discapacidad. Al respecto, se sugiere profundizar el estudio en sus diferentes etapas (pre, peri y posnatales), para posteriormente actuar e influir sobre la problemática en cuestión, con programas especiales de prevención.

Finalmente, el punto al que asignamos mayor importancia para el trabajo propuesto está referido a la situación laboral. Las diferencias son muy significativas por cuanto la muestra

de Santa Cruz señala una importante proporción (74,4%) de gente que *no trabaja* y la de La Paz indica 59 % de gente que *sí trabaja*, lo que también relaciona con las diferencias de aceptación social en ambas localidades.

4.2 BRASIL

Fueron consultados grupos pertenecientes a: instituciones de formación profesional; familias; representantes de personas con discapacidad; sindicatos; empresas y centros educativos.

4.2.1 Resultados de orden cuantitativo

En Brasil, de aplicarse sin variantes el porcentaje estimado por la Organización Mundial de la Salud, 10% de la población se compone de discapacitados, de acuerdo con la siguiente distribución que se muestra en el cuadro siguiente:

Brasil. Discapacitados: estimación

Incapacidades	Discapacitados	(%)
Incapacidad Mental (DM)	7.250.000	50
Incapacidad Física (DF)	2.900.000	20
Incapacidad Auditiva (DA)	2.175.000	15
Incapacidad Múltiple	1.450.000	10
Incapacidad Visual (DV)	725.000	5
Total	14.500.000	100

Fuente: Medios de Comunicación e Incapacidad: Manual - Corde - 1996

La observación de los totales de las cinco regiones, de acuerdo con el cuadro que sigue, y su comparación con los totales nacionales de demanda y atención educacional a discapacitados, muestra un cuadro más aproximado, con áreas en que la atención carece de mayores concentraciones de esfuerzos.

En este sentido, notamos que el Sudeste presenta el mayor déficit en la atención educacional a discapacitados, pero, al mismo tiempo, la mayor demanda. El Nordeste ocupa el

tercer lugar en cuanto a la atención educacional a discapacitados y presenta el segundo mayor déficit, hecho que denota fragilidad de la atención en esta región. El Sur contrasta con el Nordeste, ocupando el segundo lugar en la atención educacional a discapacitados y el tercer lugar con relación al déficit. El Centro-Oeste y el Norte ocupan las mismas posiciones con relación a la atención y al déficit en la educación a los discapacitados: el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

Brasil. Datos cuantitativos de la demanda poblacional, de la atención educacional y del déficit, por Regiones

REGIONES	DEMANDA	ATENCIÓN			DÉFICIT
	DE 0 A 24 AÑOS	TOTAL	ENSEÑANZA REGULAR	CENTROS ESPECIALES	DE 0 A 24 AÑOS
Norte	290.792	10.038	7.827	2.211	280.754
Nordeste	2.512.736	21.175	10.542	10.633	2.491.561
Sudeste	3.190.392	89.517	38.536	50.981	3.100.875
Sur	1.154.157	35.320	14.464	20.856	1.118.837
Centro-oeste	574.574	10.333	3.503	6.830	564.241

Fuente: Demanda - Anuario Estadístico de Brasil - 1992 - IBGE - 1990 - PNAD
Atención - Anuario Estadístico de Brasil - 1992 - Original IBGE - MEC/SAG/CPS/SEEC
Censo Educacional 1989

Recientemente surgió una estrategia de integración de las personas con discapacidad en la red pública de enseñanza., según información de prensa de enero de 1997. Esta estrategia busca alcanzar nivel municipal, presentando programas y oportunidades de convenios a los gobiernos. El Ministerio de Educación y Deporte tiene como meta racionar recursos para la apertura de nuevas escuelas especiales y estimular la convivencia de las personas discapacitadas con otros niños, en escuelas regulares. El esfuerzo de inserción de las personas discapacitadas en la enseñanza regular prevé una educación complementaria, con clases de apoyo y atención especializada, de acuerdo con el tipo de discapacidad.

A pesar de los esfuerzos promovidos en el sentido de propiciar mayor atención a la educación de las personas con discapacidad, la falta de información aún es muy grande entre sus familias. Esta falta de información, junto con una cierta timidez, impide que las personas discapacitadas, al ser rechazadas por algunas escuelas, puedan luchar por sus

derechos, amparados por la Ley 7.853. Ese hecho contribuye al agravamiento del déficit en la atención educacional, en un cuadro en que éste permanece aún muy por debajo de la demanda.

Según el Ministerio de Trabajo (MTb) no se dispone de datos precisos sobre la cantidad de trabajadores discapacitados y tampoco de aquellos que participan o habrían participado en programas de calificación profesional. El acceso de estas personas al sistema productivo se dificulta principalmente por las metodologías adoptadas para su capacitación, las cuales no estarían adecuadas a las exigencias de la demanda laboral ni a los actuales procesos de renovación del sistema productivo.

El MTb ha venido formulando proyectos en el sentido de promover la articulación de mecanismos para integrar a los discapacitados al mercado laboral. Esta articulación prevé asociaciones entre el gobierno, los empresarios, los trabajadores, organismos de educación profesional y entidades representativas de los discapacitados.

Uno de esos proyectos se transformó en el Programa de Educación Profesional para Discapacitados. Este es uno de los catorce programas que integran los Planes Estatales de Calificación, orientados a la calificación/recalificación profesional. Ese programa calificó, en 1996, a un total de 15,9 mil discapacitados (DA: discapacidad auditiva; DF: discapacidad física; DM: discapacidad mental; y DV: discapacidad visual), en 200 municipios.

Brasil. Atención en el Programa de Educación Profesional para Discapacitados del MTb, por Regiones

REGIONES	CALIFICADOS
Norte	806
Noreste	4.447
Sudeste	2.810
Sur	6.146
Centro-oeste	1.724
TOTAL	15.933

Fuente: MTb - 1995

En el contexto general, observamos que la atención prestada por el MTb a los discapacitados, en cuanto a la formación profesional, aún comprende un total muy bajo. Aunque se hayan formulado diversas políticas, aún no se dispone de mucha información respecto de sus resultados, e incluso de su aplicación. Este hecho puede ser confirmado por

la escasez de datos tanto en lo que se refiere a discapacitados registrados en cursos de formación profesional como a aquellos que se encuentran ocupando un puesto de trabajo, lo que denota un cuadro bastante oscuro, que necesita, por lo tanto, mayores cuidados en cuanto a las medidas establecidas.

La integración de los discapacitados en la formación profesional en el SENAI. Muchos obstáculos impiden el acceso de los discapacitados a los programas de formación profesional, entre los cuales: el prejuicio, la desinformación, la ausencia de servicios de orientación y la propia estructura de las instituciones de formación, que no prevén adaptaciones para que se los atienda. La integración de las personas con discapacidad en la formación profesional debe observar esos obstáculos y, a partir de esta observación, efectuar esfuerzos a efectos de coordinar los recursos existentes para su efectiva utilización.

Como primer paso en este sentido, se realizó una encuesta entre los diversos Departamentos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI). La encuesta "Atención por parte de los Departamentos Regionales del SENAI a personas con discapacidad", tuvo como objetivo captar la atención prestada a las solicitudes de participación, por parte de discapacitados, en cursos y programas regulares de formación profesional. Ante la ausencia de datos sobre este tema, los resultados de la encuesta representan un importante apoyo para la definición de estrategias de integración de las personas con discapacidad a la formación profesional.

El universo de la investigación abarcó todos los Departamentos Regionales, cada cual situado en un Estado de la Federación, y al Centro de Educación Tecnológica de las Industrias Química y Textil (CETIQT), formando un total de 28 unidades investigadas.

Tomando en cuenta la dificultad para obtener datos más detallados, y dado que, en general, los Departamentos Regionales del SENAI no poseen estadísticas sobre discapacitados, el diseño de la encuesta procuró simplificar y facilitar las respuestas. Por lo tanto, se envió a los Departamentos Regionales un cuestionario formado por preguntas objetivas, cuyo modelo se encuentra adjunto. La investigación consideró los últimos cinco años. Los resultados aquí presentados representan las respuestas de las 28 unidades que contestaron el cuestionario.

Por el momento, los resultados conjuntos de la investigación demostraron que cerca de 80%, o sea, 20 Departamentos Regionales recibieron, durante los últimos cinco años, solicitudes para atención a personas con discapacidad. El número de atenciones a estas perso-

nas en los programas y cursos regulares de formación profesional correspondió, en el mismo período, a un total de 1.877. La agrupación de los departamentos en regiones, según el número de atenciones, reveló que la mayor parte de éstas se concentraron en el Sudeste y Sur, según el cuadro que sigue:

**Brasil. Atención a discapacitados en programas y cursos de formación profesional
De los Departamentos Regionales del SENAI, en los últimos cinco años**

REGIÓN	ATENCIÓN	(%)
Norte	52	3
Noreste	86	4
Sudeste	1.376	72
Sur	261	14
Centro-oeste	141	7
TOTAL	1.916	100

Fuente: Elaborada a partir de la investigación "Atención en los Departamentos Regionales del SENAI a Personas Discapacitadas" - CIET - 1997

Diversos hechos pueden explicar una mayor participación de las regiones Sur y Sudeste en la atención a los discapacitados en programas y cursos de formación profesional. Si se consideran los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad, podemos observar, entre otros datos, que se trata de regiones más urbanizadas en las cuales, por lo tanto, la información estaría más disponible. Coincidentemente, son las regiones que presentan el mayor número de discapacitados. El hecho de que se trate de regiones más industrializadas, en las cuales las oportunidades de trabajo tienden a ser mayores, puede haber contribuido a que las unidades operativas del SENAI hayan sido más buscadas por personas con discapacidad, lo que, a su vez, generó una mayor movilización para atenderlas.

Observamos más claramente, a partir de los porcentajes consignados en el cuadro anterior, que los menores porcentajes de atención en programas y cursos de formación profesional de los Departamentos Regionales a personas con discapacidad se dieron en las regiones Norte y Noreste, en donde es mayor la escasez de datos.

De los 21 Departamentos Regionales que recibieron solicitudes durante los últimos cinco años para atender a discapacitados en sus programas y cursos regulares de formación profesional, sólo cuatro no las contemplaron. La dificultad para obtener datos, ya mencionada, no permitió extender este primer cuestionario en el sentido de obtener detalles res-

pecto de tal omisión. Sin embargo, algunos Departamentos Regionales alegaron, informalmente, que no estaban aptos para considerarlos por no contar con personal especializado.

Como último tema, consideramos los tipos de discapacidad presentados por las personas integradas a los cursos y programas de formación profesional, conforme a las categorías discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, discapacidad mental discapacidades múltiples. En este sentido, aunque el cuestionario no haya planteado una cuantificación, una vez más por la ausencia de estadísticas, observamos que la mayoría de las atenciones correspondió a las discapacidades físicas, seguidas por las auditivas, las visuales y las múltiples, en ese orden.

Los datos fueron obtenidos en las fuentes mencionadas en el Plan Operativo del Diagnóstico; algunas informaciones fueron tomadas parcialmente por no haber retomado los cuestionarios enviados a determinadas organizaciones. Además, corresponde destacar que el período de tiempo previsto para la realización de esa etapa de trabajo fue reducido, teniendo en cuenta los grados de amplitud y complejidad del mismo.

Se considera, sin embargo, que las informaciones obtenidas pueden apoyar las propuestas de acción favorables a la inserción de la persona con discapacidad en programas de formación profesional, dado que permitieron la percepción de su potencial como ciudadanos capaces de participar, de manera efectiva, en el proceso de desarrollo social, económico y político del país.

Organizaciones de Formación para el Trabajo/Acceso al Empleo que ofrecen servicios a la población en general y a la persona con discapacidad en Santa Catarina. Ellas son:

- Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) - 25 escuelas en el Estado. Demanda atendida: población en general y personas con discapacidad.

- Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) - 8 escuelas en el Estado. Demanda atendida: población en general y personas con discapacidad.

- Escuelas Técnicas: 2 gubernamentales y 16 no gubernamentales: 16. Demanda atendida: población en general y personas con discapacidad.

- Escuelas Especiales (APAE) - 54 escuelas en el Estado. Demanda atendida: personas con discapacidad mental, visual, física y auditiva.

- Instituciones similares (atención a personas con determinadas discapacidades): 16 instituciones en el Estado. Demanda atendida: personas con discapacidad mental, visual, física y auditiva.

- Fundación Catarinense de Educación Especial (FCEE).

Organismo responsable de la política de Educación Especial en Santa Catarina; desarrolla programas de formación profesional en convenio con el Sistema Nacional de Empleos (SINE). Demanda atendida: personas con discapacidad y población en general.

Caracterización de los programas de capacitación para personas con discapacidad de las instituciones de formación profesional. Los programas de formación profesional presentan las siguientes características de funcionamiento, respecto de las personas con discapacidad:

- *Criterios de acceso.* El acceso a los cursos de formación está abierto a la clientela que presenta potencial para su ingreso en el mercado de trabajo, independientemente del tipo de discapacidad.

- *Franja etaria.* Los programas/cursos están abiertos a personas con discapacidad de 14 o más años de edad.

- *Cursos ofrecidos.* Los cursos para personas con discapacidad son adecuados a su potencial de trabajo y a la demanda del mercado. Este mercado, muchas veces, no está dispuesto a absorber mano de obra calificada de la persona discapacitada, no solamente por desconocimiento de su potencial para el trabajo, sino por las limitaciones impuestas por el propio contexto socioeconómico.

Participación de las personas con discapacidad en los servicios de formación profesional. Esta participación en programas de capacitación profesional fue establecida, en las escuelas especiales y centros de formación profesional en general, con miras a prepararlas para el desempeño de un puesto de trabajo productivo.

El SINE, a partir de 1996, empezó a actuar en asociación con centros regulares (instituciones de formación profesional) y escuelas especiales, desarrollando cursos técnico profesionalizantes, cuya clientela estuvo constituida por personas con o sin discapacidad. Tales cursos tienen el propósito, en cuanto a desempeño y capacidad productiva, de ser un elemento de autorrealización, mediante una preparación completa para el trabajo y para el ejercicio de los derechos ciudadanos.

Esa acción, dirigida también a las personas con discapacidad, despertó en éstas un mayor interés, debido a la posibilidad de su integración en el mundo del trabajo. En ese sentido, se verificó una conducta de mayor valoración y credibilidad por parte de las familias y de la comunidad respecto de su potencial productivo. Además, se observó que las personas con discapacidad, al integrar los programas de formación profesional, demostraron mayor

independencia personal/social, reconociendo su propia condición de persona productiva y desarrollando una autoimagen positiva que impulsa a su mayor integración en diferentes ambientes.

Demanda potencial y efectiva de las personas con discapacidad de los servicios de formación profesional en Santa Catarina. Con respecto a tal demanda en un proceso de formación profesional, se presentan datos recogidos en la Fundação Catarinense de Educação Especial (FCEE), responsable de la política de educación especial en el Estado, que viene desarrollando un programa en colaboración con el SINE.

Se considera que las informaciones representan la realidad de los programas de formación profesional. Cabe destacar que éstos se cumplen con el propósito de integrar personas sin ningún tipo de discapacidad, pertenecientes a la comunidad, con personas con discapacidad.

En la FCEE la capacitación profesional se constituye en prioridad de acción, pues se entiende que la persona con discapacidad es plenamente capaz de asumir, con competencia y dedicación, la responsabilidad en la lucha por la supervivencia, participando activamente en el proceso productivo de la sociedad.

Con base en los datos obtenidos en la Coordinación de Cursos del SINE, desarrollados a nivel local y estadual, se obtuvieron las siguientes referencias sobre la situación de personas con posibilidades de ingreso a la formación profesional en Santa Catarina. Teniendo en cuenta las dificultades para acceder en ese momento en todo el Estado, ellas han sido tomadas de los informes del Proyecto de Calificación y Recalificación Profesional para Trabajadores con Necesidades Especiales (MTb/SEFOR/CODEFAT y SDT/SINE/FCEE), 1997. Esas referencias fueron organizadas según el género y solamente en el ámbito local, y establecen que, de las 81 personas con discapacidad atendidas en la FCEE, 31 pertenecen al sexo femenino y 50 al masculino. No se consignan datos de las 981 registradas a nivel estadual.

Acceso, permanencia y certificación de personas con discapacidad en los programas de formación profesional. El acceso de personas con discapacidad a los cursos de formación profesional está condicionado a las directivas político-filosóficas asumidas por las instituciones, teniendo en cuenta los objetivos y el carácter del trabajo que desarrollan.

Siendo así, conforme al interés y a las prerrogativas asumidas por las escuelas de formación es que se hará posible el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad, así como la disponibilidad de herramientas, revisiones y adecuaciones curriculares, entre otros.

En ese sentido, se observa que está preservado el derecho de acceso y permanencia, a pesar de las restricciones naturales para que ello ocurra.

Otro aspecto a resaltar en cuanto al acceso y permanencia de la persona con discapacidad a los cursos de formación profesional, está vinculado al problema de la incongruencia entre las ofertas del mercado y los cursos a los cuales ella demuestra estar en condiciones de ingresar.

En lo que se refiere a la certificación de los cursos de formación profesional de las personas con discapacidad, las informaciones sobre las que concluyeron cursos de formación profesional a través de la FCEE/SINE en 1996 fueron 371: 220 hombres y 151 mujeres. Se observa entonces una mayor participación de personas del sexo masculino en los cursos de formación. Esta situación puede ser analizada, en el contexto de la realidad observada (FCEE/SINE), considerando la caracterización de los cursos ofrecidos.

La menor participación de personas del sexo femenino en los cursos realizados por la FCEE/SINE puede ser explicada mediante las siguientes hipótesis:

- Menor oferta de cursos tradicionalmente más atractivos para el sexo femenino.
- La generalizada atribución al sexo masculino, del carácter de proveedor del sustento familiar estimula una mayor participación de los hombres en los cursos realizados.
- Los cursos con características consideradas más apropiadas para el sexo femenino tienden a desarrollar actividades vinculadas a servicios domésticos, lo que puede disminuir la voluntad de participación de las mujeres.

4.2.2 Resultados de orden cualitativo

El diagnóstico estadual fue confeccionado en base a los principios fundamentales de participación y derecho de las personas con discapacidad a la formación profesional y al trabajo.

La recolección de datos fue realizada en las fuentes primarias y secundarias. Los datos primarios fueron obtenidos por medio de la realización de talleres, reuniones, seminarios y de la aplicación de cuestionarios a dirigentes, docentes y alumnos de instituciones de formación profesional, familiares y coetáneos de personas con discapacidad, empresarios, trabajadores organizados en general y representantes de organizaciones/asociaciones de personas con discapacidad, que constituyen los actores y los escenarios reconocidos como la población a investigar.

Se procedió a un estudio seguido de una discusión sobre las informaciones dectadas en cada escenario, lo que demostró la necesidad de definir tres categorías de análisis relativos al proceso de integración de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional: significado de la discapacidad, la importancia de la formación profesional para las personas con discapacidad, y posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

ACTORES/ESCENARIOS CONSULTADOS

Categorías Consideradas	Instituciones de Formación Profesional	Familias	Representantes de las personas con Discapacidad	Sindicatos	Empresas	Centros Educativos
Significado de la Discapacidad	. Déficit . Diferencia . Enfermedad	. Déficit . Diferencia . Limitación	. Minusvalía . Prejuicio . Limitación . Diferencia	. Déficit . Limitación . Incapacidad total	. Déficit	-
Ingreso a las Instituciones de Formación Profesional	. Métodos inadecuados . Falta de capacitación de profesores . Estructura física inadecuada . Derecho	. Escuela Especial . Escuela integrada como requisito para FP	. Escuela Especial . Escuela Integrada como requisito para FP	. Integración . Falta de oportunidad . Derecho	-	. Inadecuación curricular . Nivel de exigencia de ingreso no adecuado . Falta de respeto a las diferencias
Ingreso al Mercado de Trabajo	. Actividades adecuadas a las capacidades . Derecho al trabajo	. Actividades Formales (con vínculo laboral) . Oficinas protegidas (instituciones)	. Falta de información . Falta de concientización de los empleadores	. Falta de voluntad política . concientización de los Empleadores	. Falta de demanda	. Falta de información . Falta de concientización de los empleadores

Fuente: Cuestionarios

El significado de la discapacidad. Pudo advertirse una diversidad de percepciones e interpretaciones por parte de los entrevistados, en los diversos escenarios abordados, en lo que se refiere al significado de la discapacidad.

Inicialmente, se observó que la condición de “ser discapacitado”, para los representantes de personas discapacitadas, está directamente asociada a factores biológicos y físicos que limitan su desempeño ante los esquemas impuestos por la sociedad. Tal condición parece generar, a veces, sentimientos de minusvalía y de negatividad en términos de

autoimagen, una vez que, conscientes de su potencial, las personas con discapacidad se deparan con situaciones de discriminación y prejuicio que les impiden desarrollar e integrar, en forma normal, los diversos procesos sociales.

Por otro lado, al demostrar la posibilidad de explotar potencialidades que les permitan ocupar su espacio, las personas con discapacidad también revelan la conciencia de sus deberes y derechos como ciudadanos, a quien no le puede ser negada la oportunidad de crecimiento y de realización personal/social. Las expresiones que se reproducen a continuación reflejan esta constatación:

"Nosotros no escuchamos, pero estudiamos y trabajamos, tenemos amigos normales (...)".

"Significa tener limitaciones físicas que dificultan ciertas actividades, pero no impiden la integración a la sociedad, siempre que haya buena voluntad de parte de los discapacitados y colaboración de la misma sociedad".

La referencia al problema de los derechos humanos y cívicos, por parte de las personas con discapacidad, puede estar vinculada a los movimientos que se hacen presentes, en los días de hoy, en dirección a su conquista por todos los segmentos sociales. Específicamente en lo que se relaciona con la discapacidad, se puede aun destacar la difusión de las propuestas de integración en el contexto escolar y de trabajo, a las que se refiere la creación de leyes que aseguran a la persona con discapacidad incorporarse al proceso de desarrollo socioeconómico del país.

En los demás escenarios en que se establece una relación con la persona con discapacidad, se verificó una interpretación de la discapacidad como "déficit", relativo, principalmente, al componente biológico y físico; como una "diferencia" de padrones de normalidad; como una "enfermedad" y aun como "incapacidad total" de desempeño. Tales descripciones parecen bastante relacionadas con la visión de la persona con discapacidad como un "ser limitado", cuyo comportamiento, por consiguiente, no podrá reflejar actitudes completamente aceptables por la sociedad.

La diversidad observada en las percepciones de los actores involucrados en este relevamiento parece expresar el desconocimiento sobre el tema de la deficiencia de una manera más amplia, en sus características y especificidades, tipologías y posibilidades. En el ámbito familiar, en especial, los datos demostraron una referencia al "desvío de comportamiento" y a la dependencia de la persona con discapacidad, además de destacar el concepto de la diferencia ante el modelo de normalidad socialmente impuesto.

Esa manifestación de la familia es el resultado de su expectativa con respecto al desempeño del “hijo con discapacidad”, a medida en que convive con él, exigiéndole, a pesar de todo, conductas de normalidad basadas en la comparación que establece con el “hijo normal”. Un ejemplo de ello son las situaciones en que se observan algunos progenitores que, al ser preguntados sobre el número de hijos, responden: “...tengo cuatro hijos: tres normales y uno discapacitado”.

En ese contexto, fue señalado aun, por seis personas con discapacidad y algunas familias, la importancia y la necesidad de la atención y la orientación especializada, destacándose el apoyo de la sociedad a través de acciones concretas, tales como la determinación de implantar cambios ambientales, el estímulo a la educación en todos los niveles y la definición de políticas que favorezcan la integración por medio del trabajo. Resaltaron, también, la reformulación de los valores y el cambio de las actitudes con respecto al derecho de la persona con discapacidad como integrante de un contexto social más amplio.

La política de protección de las personas con discapacidad adoptada por las organizaciones, revelada, principalmente, por los testimonios de los familiares, puede analizarse desde el punto de vista histórico de los procesos de recepción. Fue a partir de la década de los 80 que las propuestas de integración y normalización de las personas con discapacidad empezaron a ser ampliamente consideradas, principalmente por profesionales de las áreas de educación y trabajo. Hasta entonces, la persona con discapacidad tenía, como único recurso para su aprendizaje, la institucionalización, que reproducía un modelo proteccionista y, a veces, excluyente, de la convivencia social y de la independencia personal.

Por lo tanto, y con base en las informaciones relativas a la percepción de los que respondieron sobre la discapacidad, es posible reflexionar sobre la realidad del acceso a la formación profesional. Se entiende que las manifestaciones acerca del desconocimiento de la discapacidad y sobre la vida diaria de las personas con discapacidad pueden justificar, hasta cierto punto, el número relativamente bajo de personas integradas en las instituciones de formación profesional disponibles a la población en general. La oferta de programas, en la mayoría de las organizaciones educadoras, se basa en las exigencias de un mercado que da prioridad a la competición entre organizaciones y personas, cuyas potencialidades individuales son sustituidas por la eficacia de los resultados grupales. De tal modo, las personas con discapacidad, con sus necesidades especiales, afrontan dificultades relativas a su adaptación a una realidad dada y a las limitaciones del contexto externo y del ambiente

institucional, que no toman en cuenta las peculiaridades de los agentes dispuestos a integrarse, de alguna manera, en un proceso de desarrollo personal y social.

Como consecuencia de ello, se puede constatar una cierta falta de confianza respecto de lo que la persona con discapacidad viene a desempeñar. Esa persona es reconocida por el resultado inmediato de su producción y no como un individuo que necesita determinadas adaptaciones o adecuaciones que le permitan demostrar la calidad de su desempeño, sea para su propia formación o aun en el momento en que realiza una determinada acción.

Según algunas declaraciones de integrantes de organizaciones comprometidas con este trabajo, muchas de las dificultades de la integración a la actividad laboral provienen de conceptos culturales asociados a la persona con discapacidad, como se ilustra con esta opinión:

“(...) los otros pueden tener un desempeño regular, pero el discapacitado debe ser óptimo...”.

Ese tipo de expresiones resulta de las exigencias de la realidad competitiva ya mencionada, ante la cual la persona con discapacidad necesita comprobar doblemente su capacidad. Para que sea reconocido y tenga oportunidades de acceso al trabajo, no basta presentar un desempeño equivalente al de una persona no discapacitada, sino que deberá superarla.

La reflexión sobre los datos analizados permite deducir que las restricciones al acceso de las personas con discapacidad responden en buena medida al modelo producido por el sistema socioeconómico vigente, donde se buscan los mejores resultados desde el punto de vista productivo, a fin de no correr el riesgo de quedar atrás del turbulento proceso de disputa y competencia entre personas y organizaciones. Del mismo modo, se cree en el sentimiento natural de negar la “diferencia”, a medida que se desconoce la mejor manera de lidiar con ella. En el caso de las organizaciones productivas y en el de las instituciones de formación profesional se comprenden las concepciones, hasta cierto punto equivocadas, con respecto a la inserción de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Lo reducido del acceso no debe entenderse como una resistencia a su ingreso, sino como una falta de aclaraciones sobre sus reales posibilidades, inherentes a su condición de ser “diferente”.

La importancia de la formación profesional para la persona con discapacidad. Al discutir la inserción de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional, los encuestados señalaron algunos aspectos que consideraron como limitantes para un

ingreso normal y efectivo. Entre esos factores fue señalada, como un aspecto genérico, la falta de adaptaciones de orden material y humano por parte de las organizaciones educadoras, que llegan incluso a atender personas con discapacidad en sus programas, sin advertir la necesidad de adecuar al personal docente a las necesidades especiales de esas personas.

Para un grupo de 19 encuestados, los métodos utilizados por las instituciones no atienden las necesidades de las personas con discapacidad. Según cinco personas, tales métodos se limitan a aspectos prácticos en el proceso de formación, al mismo tiempo que cuatro de los que respondieron consideran que los contenidos prioritarios son los de carácter teórico. Esas diferentes apreciaciones parecen evidenciar, de alguna manera, un distanciamiento entre la estructuración de los programas de formación profesional y la realidad de las personas con discapacidad que demuestran potencial e interés en ingresar a las instituciones que los desarrollan.

Se pueden especificar aún algunos problemas indicados como impedimentos para una integración normalizada de las personas discapacitadas a los cursos de formación, como su bajo nivel de escolaridad previa, la falta de materiales y equipos adaptados, las barreras arquitectónicas, la falta de legislación especial, la inadecuación de los currículos y la falta de preparación, por desconocimiento, de los profesionales del área. Además, se observó en las declaraciones, las manifestaciones de recelo con respecto al propósito de lidiar con las diferencias, que son inherentes al comportamiento predominante en las relaciones entre las personas y los grupos.

A pesar de las constataciones acerca de las restricciones existentes para que la persona con discapacidad se integre al flujo normal de las instituciones educativas, se observó que un número significativo de encuestados manifestaron su reconocimiento en cuanto a su derecho a ingresar en ellas, así como la importancia de que se adecuen a las necesidades de esta población. Para ello, mencionaron que las instituciones necesitan rever y reformular su ambiente y sus métodos de atención, además de promover la capacitación de profesores e instructores para que puedan atender de manera integral a la clientela con discapacidad. La declaración que se transcribe, refleja tal comprobación:

“La persona discapacitada puede ingresar a los programas de formación, desde que las instituciones estén preparadas metodológicamente y con profesionales especializados”.

Otro punto de vista presentado por las familias y por algunas personas con discapacidad, expresa una vinculación entre la formación profesional y las instituciones educativas forma-

les. Al referirse a la necesidad de apoyo especializado como recurso para su desarrollo, esos encuestados resaltaron la atención recibida en las escuelas especiales y en las escuelas integradas, enfocada, también, hacia su capacitación para el trabajo. Tal referencia puede ser explicada por la propia institucionalización de las personas con discapacidad a lo largo del tiempo, lo que desencadena una determinada relación de dependencia, teniendo en cuenta el carácter de proteccionismo que se establece. Además, también es posible comprender la resistencia de la persona con discapacidad a la posibilidad de ingresar en un proceso considerado, hasta cierto punto, incierto e indefinido. Al mismo tiempo, su inseguridad procede del recelo de enfrentar una realidad que, en los días de hoy, se presenta hostil con todos los individuos, sean o no discapacitados de algún tipo, como lo expresa la siguiente declaración:

“Ya es difícil para una persona normal entrar, para la discapacitada resulta peor, más limitado”.

Corresponde resaltar, finalmente, las observaciones provenientes de las organizaciones de trabajadores con respecto a la importancia de la formación profesional para la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Para esos trabajadores, el aprendizaje de un oficio constituye un derecho de todos y, siendo así, a todos deben ser dadas oportunidades de acceso a la profesionalización. El relato que sigue ilustra esa interpretación:

“La formación profesional debe ser ofrecida a todos los trabajadores sin excepción. No podemos admitir discriminaciones o favoritismos. La formación profesional siempre fue y será importante en cualquier situación.”

A pesar de ese tipo de testimonio, las informaciones recibidas de dichas organizaciones demostraron, también, que la “cultura sindical aún no se dio cuenta de la posibilidad de crear mecanismos que incrementen la participación de discapacitados”. Lo que se verifica en ese escenario de trabajadores es la concepción ideológica de un derecho igualitario, para todas las personas, en todos los niveles, aunque carente de acciones efectivas que viabilicen la efectividad de muchos de sus derechos. De cualquier manera, se verifica la conciencia ante la persona con discapacidad como un ciudadano que puede integrarse a las organizaciones de clase, participando como trabajador sindicalizado (cinco encuestados) o como integrante de directorios (cuatro encuestados).

A partir del análisis de las declaraciones sobre la importancia de la formación profesional para la inserción de las personas con discapacidad en un contexto de trabajo, se percibió, finalmente, que se vuelve imperativo un cambio de actitud por parte de dirigentes e integrantes de todos los tipos de organización, para lograr que se legitimen, en la práctica, los derechos cívicos de aquellas personas. Tal cambio se produce, según las declaraciones referidas, por las alteraciones en las formas de administración institucional, a través del reconocimiento y del respeto a las diversidades existentes en la clientela atendida. En ese sentido, se proponen reformulaciones estructurales y comportamentales en las entidades de formación que incluyen adecuaciones específicas, basadas en la individualidad de la persona discapacitada que se autodetermina a ingresar en un proceso profesionalizante y de desarrollo personal/social. Así, se puede deducir que aún no se estableció, en el ámbito de las organizaciones en general, y en las instituciones de formación profesional en particular, un conjunto de acciones que asegure a la persona con discapacidad su derechos a participar como ciudadano integrado en el funcionamiento normal de la sociedad.

El ingreso de la persona con discapacidad al mundo del trabajo. La percepción con respecto al ingreso a la actividad laboral de la persona con discapacidad, analizada según las declaraciones obtenidas, se expresa como una complementación de los conceptos anteriormente expuestos.

La idea del derecho al trabajo es indicada nuevamente por las personas que respondieron al cuestionario en los lugares indicados. Ponen en evidencia que el ingreso de la persona con discapacidad a un puesto de trabajo es la forma más legítima de integrarlos socialmente.

La mayoría de quienes participaron en esta encuesta manifestaron conocer las posibilidades de que las personas con discapacidad ingresaran al mercado laboral, tomando en cuenta el reconocimiento de potencialidades que deben ser desarrolladas, como lo indica la siguiente declaración:

“Algunas personas tienen dificultades sólo en algunos trabajos; en otros, presentan un excelente desempeño”.

Al abordar a los representantes de las organizaciones de personas con discapacidad se observó que, a pesar de esa conciencia en cuanto a su potencial, se aprecia un mayor número de personas con expectativas desfavorables en relación con el trabajo (19 respuestas). Tal manifestación puede ser entendida, nuevamente, por el desconocimiento de la

percepción con respecto a la discapacidad, expresada en las actitudes discriminatorias de la sociedad:

“Las personas no creen en nuestra capacidad”.

“Ellos (los jefes) cuando nos miran nos dan un empleo porque nos tienen pena”.

Las perspectivas desfavorables de las personas con discapacidad en cuanto al contexto de trabajo se comprenden también por su carácter extremadamente competitivo, que exige a las personas un nivel de calificación cada vez mayor. El desaliento que esto provoca hace más difícil aun el acceso a un puesto de trabajo por parte de la persona con discapacidad.

Corresponde señalar, además, la interpretación que hace la familia con respecto a la posibilidad del ingreso al empleo de la persona con discapacidad. Para un significativo número de consultados, ese ingreso no satisface las expectativas de la familia en cuanto a la preservación de la persona con discapacidad en un ambiente integrado. Por lo tanto, parece sentirse más segura manteniéndolo bajo atención especializada.

Por otro lado, al buscar información sobre la actual situación de los discapacitados en la actividad laboral, se verificó que 17 consultados, en un universo de 27 personas, ya están desarrollando algún tipo de actividad profesional, entre las cuales se cuentan: docente, mecánico (proyectos y producción), instructor de sordos, telefonista, panadero, vendedor, horticultor, periodista, tejedor, director de arte publicitario, ebanista, sanitario y vendedor de diarios.

La diversidad de las actividades referidas se asocia directamente a la tipología de las discapacidades de los consultados. Esto lleva a creer que las personas con discapacidad pueden, efectivamente, incluirse en un proceso productivo, siempre y cuando sea adecuado a sus necesidades y posibilidades.

En ese aspecto, se verificaron algunos planteos que reafirmaban la inserción de la persona con discapacidad en la actividad laboral, respetándose sus limitaciones de cualquier orden, como lo muestra el ejemplo:

“(...) Siempre y cuando busquen actividades de acuerdo con sus límites o capacidades”.

Se pueden efectuar dos interpretaciones de esa declaración. La que preserva el individualismo de la persona con discapacidad, u otra, que puede traducirse en un obstáculo “invisible”, como límite al derecho de opción. Se considera, incluso, que a riesgo de frustrarse ante una elección por él deseada, el discapacitado necesita vivir, tanto como los individuos considerados “normales”, la experiencia de autodeterminarse y decidir sobre su formación.

Sólo así será posible restaurar su autoimagen, tantas veces depreciada, en su propio contexto de relaciones.

Finalmente, es posible percibir en el conjunto de los ámbitos considerados que las posibilidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad están condicionadas a la percepción que la sociedad, en general, denota a este respecto. Se verificó que la situación del discapacitado aún se trata de forma segmentada, y que es gradualmente abordada a medida que pasa a formar parte de los sectores que establecen normas de funcionamiento social. En el contexto laboral, particularmente, se evidenció que la ausencia de políticas efectivas, que garanticen el acceso a la formación profesional y al sistema productivo, genera para los discapacitados una absorción estimulada más por la solidaridad y el reconocimiento de su derecho, que por la creencia y la conciencia con respecto a su potencial.

4.2.3 Aspectos legales e institucionales

La formación de una entidad integrada por los propios discapacitados: la Coalición Nacional de Discapacitados, tuvo lugar recién en Brasil en la década de los ochenta, como consecuencia del I Encuentro Nacional de Entidades de Discapacitados, con sede en Brasilia y realizado a partir del movimiento mundial incentivado por la ONU, con la instauración, en 1979, del Año Internacional de los Discapacitados (AIPD).

En 1984 se fundaron nuevas organizaciones: la Federación Nacional de Educación e Integración de Sordos (FENEIS), la Federación Brasileña de Entidades de Ciegos (FEDEC), la Organización Nacional de Entidades de Discapacitados Físicos (ONEDEF) y el Movimiento de Reintegración de los Hansenianos (MORHAN). La Coalición Nacional de Discapacitados fue sustituida por el Consejo Brasileño de Entidades de Discapacitados con el objetivo de reunir a estas cuatro organizaciones, habiendo actuado durante dos años.

En 1985 se fundó la Sociedad Brasileña de Ostomizados (SBO) y en 1987 la Asociación de Parálisis Cerebral Brasileña (APCB). Estas organizaciones fueron dirigidas por los propios discapacitados bajo el lema del AIPD: "Igualdad y Participación Plena".

Entre las iniciativas gubernamentales se destaca la creación, en 1973, del Centro Nacional de Educación Especial (CENESP), vinculado al Ministerio de Educación, que abarcó el Instituto Benjamin Constant (IBC) de educación para personas con discapacidad visual y el Instituto Nacional de Educación para Sordos (INES).

En el año 1987 fue confirmada, por la Ley N°. 7.853, la creación de la CORDE, con la atribución de regular, articular y coordinar las acciones, en todo el país, en las áreas de atención a los discapacitados. Surgieron también órganos de apoyo en los gobiernos estatales y municipales.

Se produjo también la expansión de los organismos internacionales, con la representación del área de discapacidad física por la ONEDEF, junto al Disable People International (DPI), la afiliación de los ciegos a la Unión Mundial de Ciegos (OMC) y a la Unión Latinoamericana de Ciegos (ULAC) y la unión de los sordos a la World Federation of the Deaf (Federación Mundial de los Sordos).

Acceso a la educación. En Brasil, la educación de los discapacitados consiste en una educación especial que provee servicios de instrucción no convencionales para individuos que no se pueden beneficiar de las prácticas de la enseñanza regular, o servicios de integración para aquellos que sí pueden beneficiarse de la misma. La competencia de las personas discapacitadas, a través de la educación, constituye la base para la elevación de su imagen social, al mismo tiempo que forma el principio de su integración con la sociedad.

El Gobierno de Brasil instituyó la Secretaría de Educación Especial (SEESP), dirigida por el Ministerio de Educación y Deporte (MEC). Compete a este órgano la planificación, orientación, coordinación y supervisión del proceso de formulación e implantación de la Política Nacional de Educación Especial. En este sentido, la SEESP:

- apoya, técnica y financieramente, los sistemas de enseñanza de educación especial y define directrices para la organización de sistemas de enseñanza de educación especial;
- promueve la conexión con organismos del país, extranjeros e internacionales, buscando mejorar la atención en el área de la educación especial;
- orienta y acompaña la elaboración y definición de planes, programas y proyectos en dicha área educativa.;
- evalúa planes, programas y proyectos desarrollados por los sistemas público y privado de enseñanza, apoyados técnica y financieramente por la Secretaría; y
- vigila el cumplimiento de la legislación brasileña en lo pertinente a la educación especial.

Además de todo eso, la SEESP supervisa a dos organismos de educación especial para discapacitados: el Instituto Benjamin Constant (IBC) para personas con incapacidad visual y el Instituto Nacional de Educación de Sordos (INES).

No existen datos precisos con respecto a la demanda y a la atención educacional de los discapacitados. Según la SEESP, los datos más recientes (que figuran en el siguiente cuadro) son del año 1989. Los relativos a la demanda y la atención fueron extraídos del Anuario Estadístico de Brasil de 1992, aunque se elaboraron a partir de fuentes diferentes: de la fuente original de la demanda es la Encuesta Nacional Domiciliaria de 1990, y de la atención, el Censo Educacional de 1989.

Brasil. Datos acerca de la demanda poblacional, de la atención educacional y del déficit de atención

TIPO DE INCAPACIDAD	DEMANDA	ATENCIÓN			DÉFICIT
		TOTAL	ENSEÑANZA REGULAR	INSTITUCIONES ESPECÍFICAS	
BRASIL	7.772.651	166.383	74.872	91.511	7.556.268
DM	3.856.325	66.402	49.542	16.860	3.789.923
DF	1.542.529	11.381	7.362	4.019	1.531.148
DA	1.166.898	22.734	11.321	11.413	1.144.164
DMu	771.265	58.005	2.022	55.983	713.260
DV	385.634	7.861	4.625	3.236	377.773

Fuente: Demanda - Anuario Estadístico de Brasil - 1992 - IBGE - 1990 - PNAD
Atención - Anuario Estadístico de Brasil - 1992 - Original IBGE - MEC/SAG/CPS/SEEC - Censo Educacional 1989

Estos datos demuestran que, a excepción de las discapacidades múltiples, en que el ingreso corresponde a 9,0% de la demanda, y de las discapacidades físicas, en que el ingreso corresponde a 0,9% de la demanda, en las demás incapacidades, la admisión corresponde a cerca de 2,0%. En términos generales, solamente 2,6% de las personas discapacitadas tienen acceso a la educación, sea ésta en establecimientos de enseñanza regular o en instituciones especiales.

De acuerdo con el artículo 5°, párrafo 2o., de la Ley 7.853 del 24 de octubre de 1989, se considera persona con discapacidad a aquella que presente, con carácter permanente, pérdidas o reducciones de su estructura o función psicológica, mental o anatómica, que generen discapacidad para ciertas actividades, dentro del patrón considerado normal para el ser humano.

Normas. Las normas disponen:

- En el área de la *educación*:

- La educación especial como modalidad que abarque la educación precoz, la preescolar, las de primaria y secundaria, la supletoria, la habilitación y rehabilitación profesionales, con currículos, etapas y exigencias de diplomas propios.
- La incorporación de las escuelas especiales, privadas y públicas al sistema educativo.
- La oferta obligatoria y gratuita de la educación especial en establecimientos públicos de enseñanza.
- El acceso de alumnos discapacitados a los beneficios que se otorgan a los demás alumnos, incluso material escolar, merienda escolar y becas de estudio.
- Matrículas obligatorias, en cursos de establecimientos públicos y particulares, de personas con discapacidad capaces de integrarse al sistema regular de enseñanza.
 - En el área de la *salud*:
 - La promoción de acciones preventivas, como las referentes al planeamiento familiar, al consejo genético, al acompañamiento del embarazo, del parto y del puerperio, a la nutrición de la mujer y del niño, a la identificación y al control de la gestante y del feto de alto riesgo, a la inmunización, a las enfermedades del metabolismo y su diagnóstico y al surgimiento precoz de otras enfermedades causantes de discapacidad.
 - El desarrollo de programas especiales de prevención de accidentes de trabajo y de tránsito, y de tratamiento adecuado a sus víctimas.
 - La creación de una red de servicios especializados en rehabilitación y habilitación;
 - La garantía de acceso de las personas con discapacidad a los establecimientos de salud públicos y privados, y de su adecuado tratamiento en ellos, bajo normas técnicas y patrones de conducta adecuados.
 - La garantía de la atención de salud domiciliaria del discapacitado grave no internado.
 - El desarrollo de programas de salud para las personas con discapacidad, elaborados con la participación de la sociedad y que les faciliten la integración social.
 - En la *formación profesional y el trabajo*:
 - El apoyo gubernamental a la formación profesional, a la orientación profesional, y la garantía de acceso a los servicios correspondientes, incluso a los cursos regulares orientados a la formación profesional.
 - El empeño del poder público en cuanto a la creación y conservación de empleos, incluso de tiempo parcial, destinados a las personas con discapacidad que no tengan acceso a los empleos comunes.

- La promoción de acciones eficaces que propicien la inserción, en los sectores público y privado, de personas con discapacidad.

- En los *recursos humanos*:

- La formación de profesores de nivel medio para la educación especial, de técnicos de nivel medio especializados en habilitación y rehabilitación, y de instructores para la formación profesional.

- La capacitación y calificación de recursos humanos que, en las diversas áreas del conocimiento, incluso a nivel medio y superior, atiendan la demanda y las necesidades reales de las personas con discapacidad.

- La adopción de legislación especial que discipline la reserva de mercado de trabajo, a favor de las personas con discapacidad, en las entidades de la administración pública y del sector privado, y que reglamente la organización de talleres y similares integrados al mercado de trabajo, y la situación, en ellos, de las personas con discapacidad.

- En el área de las *edificaciones*:

- La adopción y la efectiva ejecución de normas que garanticen la funcionalidad de las edificaciones y vías públicas, para evitar o remover los obstáculos a las personas con discapacidad, y permitir el acceso de éstas a edificios, espacios públicos y medios de transporte.

En otro orden, el artículo 8o. de la Ley 7.853 del 24 de octubre de 1989, dispone la Criminación del Prejuicio, por la cual constituyen crímenes punibles, con reclusión de uno a cuatro años, y multa, entre otras conductas: i. recusar, suspender, postergar, cancelar o hacer cesar, sin justa causa, la inscripción de un alumno, de cualquier curso o grado, en un establecimiento de enseñanza público o privado, por motivos derivados de su discapacidad; ii. obstar, sin justa causa, el acceso de alguien a cualquier cargo público, por motivos derivados de su discapacidad; y iii. negar a alguien, sin justa causa, empleo o trabajo, por motivos derivados de su discapacidad.

Política Nacional para la Integración. El Decreto No. 914, del 6 de setiembre de 1993, instituye la Política Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. El referido decreto tiene como una de sus directrices incluir a las personas con discapacidad, respetando sus peculiaridades, en todas las iniciativas gubernamentales relacionadas con educación, trabajo, educación pública, seguridad social, transporte, vivienda, cultura, deporte y recreación. Entre sus objetivos principales se cuenta la integración de las acciones de los

órganos públicos y entidades privadas en las áreas de salud, educación, transporte, trabajo y asistencia social, con miras a la prevención y eliminación de sus múltiples causas.

Como instrumento de esa política, el Decreto establece, entre otros, la aplicación de la legislación específica que disciplina la reserva de mercado de trabajo a favor de las personas con discapacidad, en las entidades de la administración pública y del sector privado, y que también reglamenta la organización de talleres y similares integrados al mercado de trabajo, así como la situación, en ellos, de las personas con discapacidad.

4.2.4 Conclusiones

No obstante el gran número de personas con discapacidad, en el Brasil, que según cálculos de la Organización Mundial de la Salud, se estima en 14.500.000, se observan importantes cambios tendientes a una mayor participación de estas personas en la sociedad como un todo. Estos cambios, sin embargo, son bastante recientes y reflejan el resultado de una concientización que viene desarrollándose gradualmente.

Así, se observa el surgimiento de entidades de apoyo, representadas por las propias personas con discapacidad y, más recientemente, su integración a nivel internacional. Por parte del gobierno, la creación de la Coordinación Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CORDE), denota una importante señal. Las nuevas realizaciones, sin embargo, no se restringieron al surgimiento de este servicio: también la sanción de una legislación especial fue extremadamente importante.

Al analizar la legislación brasileña que ampara a las personas con discapacidad, algunas entidades la consideran como una de las mejor elaboradas, del mundo. Esa legislación vino principalmente, como vimos, a asegurar los derechos de las personas con discapacidad en los campos de la educación, la salud, la formación profesional y el trabajo, además de considerar un crimen el prejuicio con respecto a estas personas, rescatándolas de su situación social. Se observa, sin embargo, que tales normas reflejan aún, en gran parte, carácter asistencial, por lo que se necesitan nuevas actitudes para que éstas alcancen la dimensión de una política de Estado.

Considerando el campo de la educación, corresponde destacar la importancia del nuevo proyecto del Ministerio de Educación y Deportes, que, conjuntamente con la SEESP, intenta integrar a las personas con discapacidad a la red de enseñanza pública, como forma de

propiciar la igualdad de oportunidades, brindándoles además educación complementaria de apoyo.

En cuanto al tema del trabajo, los números no son claros: no se tienen datos que cuantifiquen a las personas con discapacidad que desempeñan un puesto de trabajo y los datos con respecto a los que participarían o habrían participado en cursos de formación profesional son escasos. En este contexto, deben considerarse las diversas dificultades que enfrentan las personas con discapacidad, tales como la falta de información y la falta de adecuación al ambiente de trabajo, por parte de los cursos de formación profesional formulados especialmente para ese grupo.

La investigación realizada en los Departamentos Regionales del SENAI revela que la recepción de personas con discapacidad, en programas de formación profesional, se sitúa aún en un nivel bastante bajo. Esto, se hace más notorio en las regiones más industrializadas y urbanizadas, donde ciertos obstáculos para las personas con discapacidad, como por ejemplo la falta de información serían menores. A través de esta investigación, también detectamos que la mayoría de los Departamentos Regionales está interesada en ampliar la atención a las personas con discapacidad, lo cual implicará definir nuevas estrategias.

En relación con los datos que demuestran la atención educativa y en cursos de formación profesional para las personas con discapacidad en el Brasil, presentados en este trabajo, se debe observar que los años en que fueron realizadas las investigaciones, son bastante diversos: los datos del MTb se refieren al año 1996, los del MEC/SEEC al año 1992 y los del SENAI a los últimos cinco años. Consideramos que los datos buscan mostrar solamente que la atención educativa y en cursos de formación profesional a las personas con discapacidad aún presenta un déficit muy grande con respecto a la estimativa de personas con discapacidad en el Brasil. Por otro lado, este déficit es subestimado, porque se refiere a la evaluación resultante de la aplicación del porcentaje de la Organización Mundial de la Salud (OMS), a la población total del Brasil, según los datos disponibles más recientes, del censo realizado por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) en el año 1991.

Con respecto al diagnóstico estadual realizado en Santa Catarina, el cuadro, en general, se repite, indicando un acceso muy limitado, al lado de una reducida permanencia de personas con discapacidad en instituciones de formación profesional. Los programas de capacitación para las personas con discapacidad son, normalmente, de carácter especial, adecua-

dos a su potencial de trabajo y a la demanda del mercado, el cual no absorbe toda esta mano de obra por desconocer su valor potencial y por limitaciones del contexto socioeconómico.

La legislación internacional, como eje orientador para el cumplimiento de los derechos de la persona con discapacidad a una formación profesional y a un trabajo apropiado, con las mismas atribuciones que las personas sin discapacidad, nos remite a la integración normalizada, objeto de discusión de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de la sociedad en su conjunto.

El desafío de la universalización de la integración normalizada de las personas con discapacidad en el contexto sociocultural impone, antes que todo, cambios de actitud, para el posterior cambio de las acciones. Ese proceso debe ser comprendido con realismo histórico y el esfuerzo que exige esa amplitud no puede ser impuesto. Una de las principales metas del proceso de formación es la construcción de un nuevo ser humano, que luche por una sociedad más igualitaria, en tanto que corresponde a la escuela la responsabilidad de transmitir, sobre todo, los instrumentos de transformación.

En ese sentido, el proyecto de integración normalizada en las IFP de Latinoamérica asume gran relevancia, contribuyendo a aumentar la conciencia de la necesidad de nuevos esfuerzos en apoyo a las personas con discapacidad, lo que se refuerza por sus vínculos con las instituciones de formación profesional de los diversos países involucrados en este proyecto, para hacer efectiva la integración normalizada de las personas con discapacidad en la formación profesional.

4.3 COLOMBIA

El Diagnóstico organizó en Colombia la información recogida en las diez ciudades ya citadas. La muestra poblacional se tomó de estratos de población económicamente insatisfecha en cada ciudad, de la investigación realizada por la Universidad Javeriana, citada en el capítulo referente a diseños del diagnóstico de cada país.

La dimensión del problema de la discapacidad, en las ciudades y estratos ya citados, se estableció determinando factores conexos al uso de servicios sociales, accesibilidad y ayudas técnicas. Se dejó implantado un sistema local de análisis y manejo continuo de la información.

Para la recolección de la información se tomó una muestra representativa de 10.600 personas de cada ciudad, excepto en Cali y Bogotá, donde la muestra fue de 21.000 personas.

Para la investigación se tuvieron en cuenta los estratos citados por considerarse, según el *Estudio de la Pobreza en Colombia*, que estos estratos son representativos de la población con necesidades básicas insatisfechas. La estratificación socioeconómica se tomó del recuento de viviendas del DANE 1989. El estudio es de tipo descriptivo e inferencial, estratificado por sexo, edad y estrato socioeconómico.

La información obtenida de los documentos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) corresponden a las 20 regionales de la institución, distribuidas en el país.

El estudio del Grupo Latino Americano de Rehabilitación Profesional (GLARP) sobre servicios de rehabilitación profesional en cinco países de América Latina incluye a su vez estadísticas nacionales sobre Colombia, proporcionadas por UNICEF y el DANE. No existe información completa acerca de los servicios de rehabilitación profesional. Sin embargo, el GLARP aportó para esta investigación un listado de dichos organismos.

La información para el diagnóstico cualitativo fue obtenida en Santafé de Bogotá, en diversos lugares y con distintos actores. La muestra es representativa, no por su dimensión estadística, sino por su directa relación con el objeto de estudio.

La información del diagnóstico cualitativo ha sido complementada con un estudio que aplica el mismo enfoque y método etnográfico: *Análisis del Comportamiento y Expectativas de Educación en la Población Discapacitada* (1997), llevada a cabo por la vicepresidencia de la República. El estudio se realizó en cuatro ciudades del país: Santafé de Bogotá, Cali, Barranquilla y Manizales.

4.3.1 Resultados de orden cuantitativo

La duodécima parte de la población colombiana: es decir, 4.200.000 personas, presenta algún tipo de discapacidad o limitación física, mental o sensorial. De este porcentaje, la mayor parte (60,5) corresponde a menores de edad con discapacidades físicas o sensoriales, 35% a retardo mental y 3,7% a síndromes convulsivos, (Ministerio de Salud, 1996, pág. 25).

Sin embargo, el estudio reciente sobre discapacidad realizado por la vicepresidencia de la República y la Pontificia Universidad Javeriana en nueve ciudades del país consigna otro dato: 19% de la población padece algún tipo de discapacidad.

El porcentaje de mujeres con discapacidad es mayor (57,1%) que la de los hombres(42,9%). En relación con la población sin discapacidad el porcentaje tiende a un mayor equilibrio entre mujeres(51,9%) y hombres (48,1%).

Factores genéticos o hereditarios de la discapacidad en Colombia. Un estudio realizado por el Instituto Nacional para Sordos (INSOR) encontró que las causas de la sordera en 30% de la población radican en factores genéticos.

El Ministerio de Salud (1996) basado en datos del estudio piloto de discapacidad (Informe técnico, Doc.030949 de la Universidad Javeriana), mostró que la población estudiada (9.262 personas) la discapacidad se debe a causas perinatales, en un alto porcentaje. El retardo mental presenta 68%; la dificultad para hablar, 64,1% y la dificultad para oír 44,5%.

Accidentes y desastres. Dentro de esta categoría se considera el trauma y la violencia, los cuales constituyen factor de riesgo desde el primer año de vida. Ellos ocasionan una gran morbilidad en la población comprendida entre los 15 y 44 años, especialmente entre los hombres. Sobre el total de la población con discapacidad, 37% presenta lesión medular, lo cual produce un alto porcentaje de cuadriplejía y paraplejía.

El incremento de la discapacidad en la población es progresivo, desde los menores de un año hasta los mayores de 60 años. El rango que presenta una mayor discapacidad está entre los 46 y 50 años (44,6%); le sigue el grupo de mayores de 60 años.

Población con discapacidad según el nivel educativo. El porcentaje de personas con discapacidad que no sabe leer ni escribir (8,1%) es mayor que el de analfabetos sobre la población en general (2,9%). El mayor porcentaje de analfabetismo se encuentra en la población mayor de 45 años (63,2%).

Escolaridad. La mayoría de las personas con discapacidad (46,9%) alcanzan el nivel de primaria, y un porcentaje menor cursa o cursó la enseñanza media (33%).

En los niveles superiores de educación técnica y universitaria, los porcentajes de la población con discapacidad y sin discapacidad son muy bajos. Debe tenerse en cuenta que una cantidad significativa de las personas con discapacidad, omitió dar información al respecto. El porcentaje de personas con discapacidad que acceden a la educación especial es sólo de 0,8%.

Según datos obtenidos (que figuran en el siguiente cuadro) en nueve ciudades y que figuran en el Análisis Consolidado realizado en 1995 por la Pontificia Universidad Javeriana, la demanda potencial de formación profesional de la población con ceguera total es de 50,5%, con pérdida unilateral de la visión 54,4%, con sordera total 53,4%, con mudez 62,3%, con dificultad para vestirse 41,4%, con amputación 57,4%, con pérdida de alguna parte funcional del cuerpo 59,6% y con parálisis de algún miembro 60,9%.

Según el Sistema Nacional de Información sobre Discapacidad, la que se presenta con mayor frecuencia es la visual, con 16%, le siguen los trastornos funcionales crónicos con 9,6%, y la discapacidad para moverse o agarrar ocupa el tercer lugar con 2,8%.

Colombia. Distribución de la demanda potencial de formación profesional por edad y tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	15 a 17 años %	18 a 60 años %
Ceguera total	2,8	47,7
Pérdida unilateral de la visión	7,9	46,5
Sordera total	1,5	51,9
Mudez	6,9	55,4
Dificultad para subir y bajar escaleras	2,2	44,7
Dificultad para vestirse	3,6	37,8
Con amputación	1,1	56,3
Pérdida de alguna parte funcional del cuerpo	1,3	58,3
Parálisis de algún miembro	3,9	57,0

(Datos tomados del Sistema Nacional de Información sobre Discapacidad, Pontificia Universidad Javeriana, 1995).

Población estudiantil en instituciones de formación profesional. En los cursos largos que dicta el SENA, atendió, en el primer semestre de 1996, a 70.549 alumnos; y en los cursos cortos a 792.511. Del total de alumnos 53,4% son hombres y 46,6% mujeres. La cobertura geográfica del SENA es de 90% de los municipios del país.

Población con discapacidad. No existen datos precisos sobre la población con discapacidad atendida en IFP de todo el país. Los datos suministrados por el SENA (primer

semestre de 1996) respecto de la población con discapacidad atendida en 20 regionales y cinco seccionales de la institución ubicadas en diversas partes del país indican que brindó formación en sus diversos centros, en el primer semestre de 1996, a 1.256 alumnos discapacitados, de los cuales 502 eran mujeres y 754 hombres.

El porcentaje de participación de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional es significativamente alto en el departamento de Risaralda, con 21%; en segundo lugar está Bogotá con 13%. Los departamentos donde se muestra un menor ingreso de la población con discapacidad al SENA son Meta, Córdoba y Sucre.

El área de la Industria presenta un porcentaje de ingreso muy significativo: 63%; comercio y servicios 32%; agropecuario 3%; mientras que la Desarrollo Empresarial solamente muestra 2% de interesados.

Según el ya aludido estudio realizado por la Pontificia Universidad Javeriana en nueve ciudades, y tomando solamente la población que realizó estudios de carácter técnico completo o incompleto, se presenta el siguiente cuadro por tipo de discapacidad.

Colombia. Distribución de la población atendida en IFP según tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Nivel técnico		Total
	Completo	Incompleto	
Visual	1,6	1,1	2,7
Auditiva	0,8	0,8	1,6
Hablar	0,6	0,3	0,9
Moverse y/o agarrar	0,8	0,7	1,5
Retardo mental	0,0	0,0	0,0
Trastorno mental y/o emocional	0,2	1,0	1,2
TOTAL	4,0	3,9	7,9

Estos datos establecen que las personas con discapacidad para expresarse oralmente son las que menos acceden a las IFP.

Las personas con discapacidad visual son las que presentan un mayor ingreso a las IFP. Sin embargo, de esta población, las personas con ceguera total tienen el más bajo ingreso.

Es importante anotar que las personas con sordera total tienen un acceso casi nulo a las IFP. Al igual que en las demás discapacidades, la incorporación de personas con deficiencias para moverse y/o agarrar es muy bajo. El acceso de personas con retardo mental es nulo.

De los trastornos funcionales crónicos no existen datos precisos. Se conoce que, en términos generales, solo un bajo porcentaje de personas con esta discapacidad tiene acceso a las IFP.

La visita a los centros de formación permitió conocer directamente sus características materiales y ambientales. La dinámica desarrollada con los actores entrevistados dio a conocer los programas de las instituciones, sus conceptos y enfoque sobre el tipo de educación que se imparte y las expectativas de cada una de ellas. Desde el punto de vista del arribo a las instalaciones podemos decir que están ubicadas estratégicamente dentro de la ciudad, con buen transporte público colectivo, pero las vías de circulación en general carecen de señalización, adecuaciones constructivas y puentes peatonales. La planta física corresponde a las necesidades de los usuarios, sin barreras arquitectónicas y con buenos espacios de trabajo, recreación, administración.

Los talleres cuentan con la dotación básica/mínima para desarrollar los programas de capacitación: carece de equipos modernos, de tecnología actualizada y de ayudas didácticas para una formación más integral y ajustada a las demandas del mercado laboral del país.

Los programas de formación que se ofrecen no corresponden en la actualidad a las demandas reales del mercado laboral local; la mayoría de los instructores no son técnicos expertos en su oficio, lo que conduce a una formación muy elemental.

El personal directivo, técnico y administrativo es suficiente para su funcionamiento; su formación y capacitación corresponde al perfil que se requiere para el ejercicio de sus respectivas funciones de apoyo. Se apreció mística y compromiso con el trabajo que cumplen y un gran sentido de pertenencia e identidad con los objetivos de la institución.

Para financiar su funcionamiento son subsidiadas por el Estado; también cuentan con venta de servicios a la comunidad que les permite otros ingresos.

Un hecho absolutamente preocupante es el incremento de la población de personas con discapacidad en el país, así como las proyecciones que prevén su aumento en los próximos 15 años.

Los bajos porcentajes observados en el nivel de educación y en la distribución de la población según edad y ocupación, son igualmente preocupantes.

Las distintas tablas estadísticas demuestran que la población con discapacidad es altamente vulnerable. A medida que se incrementa el rango de edades, se incrementa el número de población con discapacidad.

Se ha podido establecer que existe una estrecha relación entre la pobreza y la discapacidad. Esto permite concluir que el mayor porcentaje de población con discapacidad se encuentra en los estratos mencionados.

El nivel de escolaridad de las personas con discapacidad es muy bajo, inclusive más bajo que el de la población general. Su acceso a los niveles de educación técnica y universitaria es casi nulo.

4.3.2 Información de orden cualitativo

Hay muy pocos centros en la ciudad que ofrezcan todos los servicios de rehabilitación profesional, situación que no permite dar cobertura adecuada a toda la población discapacitada.

La muestra fue recogida en Santafé de Bogotá; se visitaron dos instituciones que atienden población con limitación visual y retardo mental. Una de ellas es de carácter oficial y la otra es privada. En cada institución se cumplió con la guía de observación y de entrevista a usuarios, directivos, docentes y otros profesionales que conforman los equipos de trabajo.

Imaginarios sobre personas con discapacidad manifestado por personas con y sin discapacidad. Es importante anotar que la totalidad de los actores (personas con discapacidad y sin discapacidad) no consideran la discapacidad como una enfermedad y enfatizan en el hecho de que todas son personas cuyas capacidades les permiten ser útiles y superarse. La mayoría valoró en forma negativa el concepto de «personas discapacitadas», ya que éste rotula a las personas y no siempre se aplica adecuadamente. «Lo importante no es identificar la discapacidad o limitación; lo importante es identificar las fortalezas de la persona para desarrollar sus potencialidades al máximo.»

A la mayoría de los actores, las personas discapacitadas les inspiran respeto y admiración y son consideradas como ejemplo de superación y perseverancia. Ven en ellas una enorme capacidad de adaptación. Estos sentimientos son especialmente representativos de estudiantes e instructores, que han compartido con personas discapacitadas experiencias de aprendizaje.

Por otra parte, hay quienes las consideran como personas muy competitivas y ansiosas por demostrar su valor, aunque conflictivas y con muchos problemas familiares.

Los imaginarios individuales expresados por la mayoría de los actores nos han permitido obtener el imaginario colectivo sobre personas discapacitadas, en cuanto a sus capacidades mentales, facilidades y dificultades de aprendizaje: «Son personas con condiciones similares al resto de la gente.» Es decir, que «discapacidad no es sinónimo de retardo mental». «Hay personas discapacitadas muy brillantes y las hay también con un bajo nivel intelectual».

Es una constante considerar que el retardo mental es una discapacidad que requiere atención y educación especial.

Es importante mencionar que para los actores que no tenían información profesional o experiencia en rehabilitación, los trastornos funcionales crónicos y los trastornos mentales y/o emocionales, no son considerados como discapacidades.

Opiniones sobre dificultades para una integración normalizada a la vida cotidiana, a instituciones de formación profesional y a lugares de trabajo. Los conceptos que se presentan a continuación representan la opinión de la mayoría de los actores entrevistados en distintas instituciones.

El proceso de integración y socialización comienza en el hogar, donde se le da la oportunidad al niño de interactuar y participar activamente con todos los miembros de su grupo familiar y social.

Si a la persona discapacitada se la aísla, se la rechaza o se la sobreprotege desde sus primeras experiencias en familia, difícilmente podrá integrarse en forma normalizada a los diferentes grupos sociales con los que debe interactuar posteriormente.

La actitud que asume la familia frente a las personas discapacitadas tiene una influencia definitiva en su desempeño cotidiano; en su nivel y calidad de educación; en sus actitudes; en su integración a instituciones de rehabilitación y formación profesional y en su integración y desempeño laboral.

Uno de los factores que más influyen en la permanencia e integración normalizada de las personas discapacitadas, tanto sobre las instituciones de rehabilitación y de formación profesional como sobre el lugar de trabajo, es la claridad de su proyecto de vida: frente a la definición de metas factibles a lograr, seguridad y acierto en su elección vocacional y profesional, su actitud y deseo de superación, desarrollo de sus potencialidades y fortalezas.

Los profesionales de las instituciones de rehabilitación profesional opinaron que la autoimagen que tiene una persona discapacitada antes de iniciar su proceso de rehabilitación

muestra una baja autoestima, sentimientos de autocompasión, frustración e inseguridad, que los induce a creer en su imposibilidad de superarse.

Igualmente opinaron que es muy importante que las personas discapacitadas cambien su actitud de víctimas por la de personas capaces, que pueden competir en forma equitativa para lograr su propósito de vincularse a las actividades educativas y a la vida laboral. Esta opinión fue ratificada por algunos instructores y personas discapacitadas.

Las actitudes de autocompasión y los sentimientos de imposibilidad para llevar una vida normalizada, en muchos casos relegan a las personas discapacitadas de actividades culturales, deportivas e incluso intelectuales. Algunos opinaron que muchas veces la solución no se encuentra en modificar las actividades para que las personas discapacitadas puedan participar, sino en modificar la actitud y las motivaciones internas.

La ciudadanía en general tienen muy poco conocimiento de las personas discapacitadas y no sabe cómo interactuar con ellas. Por esta razón su actitud hacia las personas discapacitadas no es siempre la más adecuada y se crean barreras que no permiten una buena comunicación.

El interés primordial de las personas discapacitadas que asisten a las instituciones de rehabilitación profesional o a las organizaciones para personas discapacitadas, es la de vincularse al trabajo efectivo. En muy pocas oportunidades manifiestan interés en continuar estudios. Parecen no tomar en cuenta que su capacitación es un elemento decisivo en la consecución de empleo o en el éxito de su propia empresa.

Con respecto a la igualdad de condiciones para vincularse al sector educativo técnico o profesional y al ámbito laboral, la totalidad de los actores consultados al respecto opinaron que las personas discapacitadas deben afrontar principalmente dos problemas: el primero es el nivel de exigencia establecido para ingresar a cualquiera de los dos espacios; el segundo es la tremenda competitividad que crea la gran demanda de ingreso por parte de personas no discapacitadas.

Muchas de las personas discapacitadas y el personal técnico de las instituciones de rehabilitación profesional manifestaron que el deseo de ingresar a los organismos de formación profesional se ve limitado por el temor, la inseguridad y las expectativas desbordantes que invaden a la persona discapacitada. Estos sentimientos son tan fuertes, que muchas personas prefieren evadirlos, absteniéndose de ingresar a dichas entidades.

Las personas discapacitadas entrevistadas, sobre todo aquellas que están en la etapa inicial de su proceso de rehabilitación profesional, esperan que al ingresar a las instituciones de formación profesional se les reciba y acoja con la mayor calidez pero sin actitudes compasivas. Desearían igualmente que se valorara «su gran esfuerzo de superación».

Algunos instructores y profesores de centros regulares de educación, sin experiencia con alumnos discapacitados, manifestaron que uno de los mayores inconvenientes para trabajar adecuadamente con ellos sería su propia falta de capacitación en las fases psicológica y pedagógica. La opinión sobre la necesidad de capacitar a los docentes en formas y metodologías para trabajar con personas discapacitadas, fue muy reiterada.

El mismo grupo sostiene que los instructores y los maestros desconocen las diferentes vivencias de la discapacidad y de la persona discapacitada. Este conocimiento, en su concepto, es muy importante para llegar a comprenderlas.

En la entrevista con profesionales de instituciones de rehabilitación profesional, éstos manifestaron que para las personas con ciertas discapacidades, como la sordera, es muy difícil la comunicación sin la intervención de un intérprete. Basados en su experiencia con un grupo de algunos sordos que estudiaron en el SENA, proponen que la metodología de los cursos incorpore el énfasis en la práctica.

De igual modo, sostienen que los organismos de rehabilitación profesional deben apoyar el proceso de inserción y permanencia de los alumnos en las IFP con asesoramiento a los instructores, docentes, alumnos, etc., así como intérpretes y otros servicios. Los alumnos proponen que se utilicen ayudas tecnológicas que faciliten su desempeño y su proceso de aprendizaje.

En algunas IFP se maneja el criterio de conformar grupos de personas con el mismo tipo de discapacidad, para ofrecer un curso sobre una modalidad u oficio determinado. Con el fin de completar el número de alumnos requerido para abrir el curso, se han incluido a personas con la misma discapacidad, pero cuyos intereses y aptitudes vocacionales no se corresponden con la capacitación ofrecida.

Otro de los inconvenientes mencionados por la mayoría de los actores se refiere a las adecuaciones de la planta física que requieren la mayor parte de las IFP con el fin de facilitar el ingreso y la circulación de las personas discapacitadas. En uno de los talleres realizados, los participantes del SENA opinaron que las adecuaciones no requieren demasiada inversión y que pueden hacerse fácilmente.

En los lugares de trabajo las personas discapacitadas encuentran obstáculos que son percibidos de la siguiente forma por los actores:

- Uno de los más graves problemas que se les presenta a las personas discapacitadas para vincularse al ambiente laboral es la gran demanda de empleo que hay en el país y en la cual compiten en desventaja con la población no discapacitada.
- Muchas empresas establecen perfiles ocupacionales que estipulan condiciones físico-estéticas muy exigentes, los cuales imposibilitan la vinculación de personas discapacitadas, a pesar de que tengan la preparación profesional requerida para el cargo.
- Por su bajo nivel educativo y su falta de capacitación y formación profesional, un gran número de personas discapacitadas no cumplen los requisitos exigidos por los empleadores.

Las personas con discapacidad opinaron que los períodos de capacitación se prolongan demasiado y su vinculación laboral no corresponde a sus expectativas ni intereses. La mano de obra calificada que proporciona la población discapacitada, se subutiliza y se ubica en trabajos con condiciones precarias y sin posibilidades de promoción.

Dentro de las discapacidades hay algunas que presentan más dificultad que otras para el aprendizaje y el manejo de equipo y herramientas. El retardo mental, en particular, es considerado como la discapacidad que más requiere un tratamiento especial.

Las discapacidades para ver y oír pueden causar accidentes dentro de las actividades prácticas laborales, si no se toman medidas preventivas y se utiliza la señalización necesaria.

No hay un proceso de inducción en las empresas en el que se explique a las personas discapacitadas sus derechos, sus deberes y el reglamento de trabajo. Esta situación hace que la población discapacitada registre una gran deserción laboral.

Las personas discapacitadas, principalmente ciegos y sordos, no tienen acceso a la capacitación que brindan las empresas, debido a que los métodos y ayudas didácticas no son los adecuados, y las empresas no se preocupan por hallar soluciones alternativas.

La educación de personas con discapacidad. La mayoría de los actores afirma que las principales dificultades que tienen las personas con discapacidad para beneficiarse de los programas que ofrecen las IFP es su bajo nivel educativo, situación que se presenta como consecuencia de una educación básica discriminadora que no atiende las diferencias individuales. Opinaron además que gran parte de la población con discapacidad es retenida por

mucho tiempo en las aulas escolares, repitiendo una o dos veces cada grado. Situación que retrasa su avance en el proceso de aprendizaje y genera una alta frustración, con la consecuente decisión de desertar.

La gran mayoría de las personas discapacitadas realiza un aprendizaje no formal, fundamentalmente a través de experiencias laborales desarrolladas en la comunidad; es decir, «se hacen ellos mismos». Igualmente opinan que las personas con discapacidad no reciben aquellos servicios de rehabilitación que requieren para su desarrollo integral.

Políticas y prácticas de la empresa sobre personas con discapacidad. Las empresas consultadas (construcción y servicios de salud) no tienen políticas definidas para la contratación de personas discapacitadas. El recibirlas o no depende de la actitud y apertura del empleador de que se trate.

La legislación laboral es clara en lo referente a las discapacidades adquiridas por causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales. La empresa asume la responsabilidad de reubicar al empleado sin desmejorar sus condiciones salariales ni de trabajo. Sin embargo, según lo entienden los trabajadores, en muchas empresas se promueve la pensión por invalidez como una forma de solucionar la situación sin que la empresa se vea en la necesidad de adaptarse a las condiciones del empleado discapacitado.

Algunos empresarios consideran que es necesario conocer las características de la discapacidad que presenta un aspirante a determinado cargo u oficio, con el fin de cuantificar la entidad del riesgo laboral que puede representar durante su desempeño, así como su incidencia en la calidad del trabajo.

La mayoría de los empresarios entrevistados concuerdan en que no todos los cargos u oficios pueden ser desempeñados por personas discapacitadas. Sin embargo, dependiendo de la discapacidad, actitud, preparación, experiencia y capacitación del solicitante es posible encontrar un cargo u oficio donde pueda desempeñarse adecuadamente y sin provocar riesgos laborales.

Las directivas de algunos gremios manifestaron tener conocimiento y experiencias positivas laborales con personas discapacitadas. Proponen que se les dé una formación profesional sin indulgencias, ya que al llegar a los sitios de trabajo tampoco encontrarán condiciones de privilegio. En otras agremiaciones se comentó el desconocimiento de las normas sobre discapacidad, pero se manifestó una actitud positiva.

Los directivos de los gremios manifestaron una actitud positiva hacia la sensibilización de los empresarios para que ubiquen laboralmente a las personas con discapacidad y promuevan la divulgación de normas y políticas sobre el tema.

Opiniones de sindicatos sobre personas con discapacidad. Para algunos representantes sindicales a quienes se entrevistó, la legislación sobre discapacidad es completamente desconocida hasta el momento.

Sin embargo, la inquietud suscitada por la entrevista inició una reflexión que esperamos continúe, principalmente porque en cada uno de los sectores (salud, educación, trabajo, comunicaciones, etc.) se han generado políticas, normas y actitudes favorables con respecto a la discapacidad.

4.3.3 Aspectos legales e institucionales

La Constitución Política de Colombia(1991) establece claramente el principio de la no discriminación y reconoce las obligaciones que tiene el Estado para con las personas con discapacidad.

La nueva Constitución define elementos para una política general que coordine acciones multisectoriales e interdisciplinarias, con el objeto de lograr la equiparación de oportunidades a que tienen derecho las personas con discapacidad.

Principios generales. La Ley 361, de 1997, establece su fundamentación en relación con normas establecidas en la Constitución de la República y estipula las responsabilidades que competen a los distintos sectores y corporaciones públicas y privadas del país.

Prevención. El artículo 7°. establece que el Gobierno junto con el Comité Consultivo sobre Discapacidad velará porque «se tomen las medidas preventivas necesarias para disminuir y en lo posible eliminar las distintas circunstancias causantes de limitación».

Dentro de estas cláusulas se pone especial énfasis en el control pre y posnatal, en el mejoramiento de las prácticas nutricionales, las acciones educativas en salud y los servicios sanitarios. Debe educarse en materia de higiene y seguridad en el hogar, en el trabajo y en el medio ambiente. Debe hacerse igualmente el control de accidentes.

Se propone el desarrollo de un plan nacional de prevención a través de los Ministerios de Salud, Trabajo y Educación.

Educación. La Ley 361 dedica el capítulo I del título III a la formulación de normas sobre personas con limitaciones o capacidades excepcionales: «En concordancia con lo establecido en la Ley 115 de 1994, nadie podrá ser discriminado por razón de su limitación para acceder al servicio de educación ya sea en una entidad pública o privada y para cualquier nivel de formación.»

La Ley establece, en relación con la educación, las obligaciones del Ministerio de Educación Nacional en cuanto a capacitación de docentes, materiales educativos especializados y programas.

Determina la responsabilidad del ICFES y el Instituto Colombiano para Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) sobre procedimientos y mecanismos que faciliten la presentación de exámenes de estado y el acceso a créditos educativos para las personas con discapacidad.

Rehabilitación. La Ley establece: «Toda persona con limitación que no haya desarrollado al máximo sus capacidades o que con posterioridad a su escolarización hubiere sufrido la limitación, tendrá derecho a seguir el proceso requerido para alcanzar sus óptimos niveles de funcionamiento psíquico, físico, fisiológico, ocupacional y social.»

Define la responsabilidad del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, en relación con los escasos recursos de las empresas promotoras de salud y administradoras de riesgos profesionales y de la Consejería Presidencial y Municipios.

Integración laboral. Con anterioridad a la promulgación de la Ley 361, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia había establecido que el trabajo es un derecho y una obligación social y que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones de salud.

En su artículo 22, la Ley 361 establece: «El Gobierno, dentro de la Política Nacional de Empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación; para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales y organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.»

La Ley establece incentivos para las empresas que den empleo a las personas con discapacidad y promueve convenios de formación y capacitación profesional con el SENA, universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o instituciones especializadas para preparar a las “personas con limitación”.

La ley refuerza la política de prevención y atención a la discapacidad 1995-1998 (Documentos CONPES 2761) emitida por la Vicepresidencia de la República, en la cual se plantea que el Gobierno debe apoyar iniciativas que incentiven la vinculación laboral de las personas con discapacidad y prevé que el Ministerio de Trabajo reglamente los criterios técnicos de evaluación para calificar la invalidez.

Bienestar social. Según la Constitución Política de Colombia, el Estado debe garantizar que las personas con limitación reciban la atención social que requieren, según su grado de discapacidad. Ocuparán lugar prioritario los servicios de información y orientación familiar, la instalación de residencias y hogares comunitarios. Se realizarán actividades culturales, recreativas y deportivas.

Con respecto al bienestar social, la Ley 361 determina la responsabilidad del Instituto de Bienestar Familiar, la Administración Postal Nacional y Coldeportes.

La Ley establece que la Junta Directiva del Banco de la República debe tener en cuenta que todo papel moneda y moneda metálica que se emita, debe ser fácilmente distinguible por toda persona, incluyendo a las que tengan limitaciones.

Accesibilidad. En su artículo 43, la Ley establece «Normas y criterios básicos para facilitar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida, sea ésta temporal o permanente, o cuya capacidad de orientación se encuentre disminuida por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad».

Este artículo dispone que se supriman y eviten las barreras físicas en las vías y espacios públicos y el mobiliario urbano, así como en la construcción o restauración de edificios de propiedad pública o privada.

Integración y coordinación institucional. El documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) sobre discapacidad fija las políticas del Gobierno en la atención de esta población y determina la responsabilidad que le compete a Salud y Seguridad Social, Educación, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFE), Trabajo, SENA, Comunicaciones, Comité Consultivo Nacional para la Discapacidad, Red de Solidaridad Social, Coldeportes, etc.

A nivel territorial existen comités intersectoriales e interinstitucionales que han venido apoyando el desarrollo de planes, programas y proyectos específicos y se están creando redes de apoyo a la rehabilitación y de participación de representantes de distintos sectores: Salud, Trabajo, universidades, Asociaciones de Personas Discapacitadas,

Asociaciones de Padres de Familia, para fortalecer la cooperación intersectorial.

Las personas entrevistadas en los distintos sectores concuerdan en que existe hasta el momento un proceso de integración interinstitucional e intersectorial.

4.3.4 Conclusiones y recomendaciones

Los actores entrevistados en los servicios de rehabilitación profesional recomendaron tener en cuenta que el solo hecho de iniciar el proceso de rehabilitación ya implica en la persona un cambio de actitud, en el cual se replantea su plan de vida y la forma de convivir con su discapacidad.

Una de las recomendaciones más importantes sobre cambios actitudinales consiste en el desarrollo de procesos de sensibilización y motivación dirigidos a las personas discapacitadas, y a sus familias, con el fin de incentivarlos para que continúen sus estudios y logren mejorar bagaje educativo en particular, y su calidad de vida en general.

La familia juega un papel decisivo en la actitud que asuman las personas discapacitadas frente a su formación profesional. Por consiguiente, es necesario promover el desarrollo de programas y acciones que motiven y sensibilicen a la familia para que ésta, a su vez, motive y apoye la formación profesional de las personas discapacitadas.

La conclusión a que se ha llegado en los distintos estudios realizados es que la mayoría de las discapacidades, especialmente de la población infantil, son causadas por factores que podrían prevenirse y tratarse si se llevara a cabo un diagnóstico temprano.

Los organismos internacionales, los distintos sectores del Gobierno, el sector privado y la ciudadanía en general deben tomar medidas. Es urgente llevar a cabo campañas de sensibilización para que el sector laboral permita la vinculación de personas con discapacidad a los procesos de gestión y producción.

Por otra parte, es necesario crear incentivos y estimular la organización de empresas familiares y otras formas asociativas de producción, en las que participen directamente las personas con discapacidad.

Frente a esta situación el sector educativo debe aplicar mecanismos eficientes que permitan poner en práctica las políticas educativas con respecto a las personas con discapacidad y al derecho que tienen de recibir educación básica gratuita en las instituciones del Estado.

Los institutos tecnológicos y universitarios deben igualmente crear los mecanismos y las estrategias institucionales que faciliten el acceso de esta población a sus aulas.

En relación con la población que presenta retardo mental, es indispensable hacer una evaluación lo más precisa posible de su nivel de retardo o de sus dificultades de aprendizaje, con el fin de ubicarlos correctamente en el tipo de capacitación y nivel educativo adecuado.

También es necesario que para la población con retardo mental se desarrollen estrategias que le permitan una formación integral, orientada hacia actividades productivas y que favorezcan su integración cultural, cívica, social y recreativa con el resto de la población.

Se observan serias dificultades para la ubicación laboral de las personas con discapacidad. Esta situación incide desde luego en sus ingresos económicos y principalmente en su inserción normalizada en actividades cotidianas, lo cual es indispensable para su desarrollo personal.

Los procesos de sensibilización acerca de las personas discapacitadas, dirigidos a la población en general, son una fase muy importante en cualquier proceso de integración normalizada, para aprender a interactuar con ellas en forma natural y espontánea y para aceptarlas como personas con características diferentes, pero fundamentalmente como personas.

Cualquier programa de sensibilización y motivación dirigido hacia la formación profesional debe necesariamente considerar los principales problemas que afronta cada persona y que constituyen barreras muy fuertes para mejorar su nivel educativo.

4.4 MEXICO

La población seleccionada se compone de personas con discapacidad, familiares, docentes, directivos, funcionarios y representantes. La población estudiada no es una muestra estadísticamente representativa, pero mantiene equilibrio en cuanto a la información acerca de los diferentes tipos de discapacidad.

Para obtener los datos de tipo cualitativo fueron enviados 1.240 cuestionarios y se realizaron 50 entrevistas que reflejaron la opinión de las personas con discapacidad, la familia, las personas comprendidas en el proceso de rehabilitación, los prestadores de servicios, los agentes representativos y los empleadores.

La distribución de los instrumentos se hizo según los siguientes criterios de selección:

- Instituciones cuyo esquema de atención incluye todo el proceso de recuperación profesional, incluidas la rehabilitación, la educación/capacitación y del puesto de trabajo.

- Instituciones que ofrecieran un balance de información y opinión con respecto al proceso de rehabilitación profesional y a las personas con discapacidad, sus representantes y familiares. Se obtuvo igual representación de todas las discapacidades.

- Fuentes de información que ofrecieran datos cuantificables, para sistematizar y analizar dentro del tiempo fijado para el diagnóstico.

A continuación se describe la estrategia de distribución de instrumentos:

- Los *cuestionarios para establecimientos prestadores de servicios* fueron enviados a los centros de rehabilitación, planteles de capacitación para el trabajo, agencias de integración laboral, organizaciones no gubernamentales, asociaciones de personas con discapacidad y centros de trabajo.

- Los *cuestionarios para personas con discapacidad y sus familias* se distribuyeron por medio de 240 establecimientos prestadores de servicios a 410 personas con discapacidad y a 410 familiares. Se planeó esta distribución para obtener representación de todas las discapacidades.

- Se enviaron 172 *cuestionarios para docentes*, por medio de las instituciones de formación profesional y las ONG.

- Se realizaron 19 *entrevistas a los funcionarios principales de las instituciones que conforman el Proyecto de México*. Asimismo se realizaron seis *entrevistas a representantes de asociaciones de personas con discapacidad*.

La información recabada a través de los instrumentos fue concentrada en una base de datos con el fin de detectar las necesidades y sugerencias recurrentes desde la perspectiva de los participantes en el proceso. El análisis de la información contenida en el banco de datos y recabada mediante las entrevistas se hizo en varias etapas.

En una etapa preliminar de resultados se fijó una fecha límite para incorporar datos al análisis de los instrumentos. Posteriormente se incluyó la información que se recibió en forma extemporánea para enriquecer los resultados. Se revisaron instrumentos para comprobar que estuvieran completos, y en los casos en que existían omisiones se determinó invalidarlos. Se capturó la información de los cuestionarios en una base de datos usando el programa Access de Microsoft. Dicha captura se realizó a través de los formatos que se diseñaron expresamente para captar variables relevantes para el diagnóstico. Con la base de

datos ya integrada, se realizaron cruces de variables relevantes para el diagnóstico. Con la base de datos ya integrada se realizaron cruces de variables para corroborar las principales.

4.4.1 Resultados de orden cuantitativo

Se analizaron los resultados de 200 cuestionarios de personas con discapacidad, 55 de familiares, 120 de docentes y 30 de directores de establecimientos prestadores de servicios relacionados con el proceso de rehabilitación profesional. La muestra estudiada se compone de personas con diversos tipos de discapacidad en las siguientes proporciones: 60,6 % de hombres y 38,4 de mujeres entre 12 y 40 o más años de edad.

Al comparar esta muestra con los resultados del Registro Nacional de Menores con Discapacidad realizado en 1995, se observa que la proporción de mujeres obtenida en los establecimientos prestadores de servicios es bastante inferior a la que expresa el Registro.

Los estudios reportan mayor número de hombres que de mujeres con discapacidad registrados; sin embargo, se advierte que dicha diferencia en el Registro Nacional de Menores con Discapacidad es de 6,7 puntos porcentuales, en tanto que en la muestra del diagnóstico es de 22,2 puntos porcentuales. Cruzando este dato con la información cuantitativa reportada por las instituciones de rehabilitación, las IFP y las ONG, se corrobora que la participación de las mujeres es menor a la de los hombres. Esto podría sugerir que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de entrada a los servicios implicados en la rehabilitación profesional y que existe discriminación contra género femenino, que repercute negativamente en las expectativas sociales y familiares sobre su desempeño.

El nivel de escolaridad que presenta la población estudiada es muy variable. La mayor parte de la muestra se concentra en la escolaridad primaria y media básica, que son los niveles obligatorios que marca la Ley General de Educación. Asimismo, se observa un importante número de informantes con escolaridad superior, que fueron detectados en instituciones de rehabilitación, lo que hace suponer que aquellos que se atienden en estos centros son personas que adquirieron la discapacidad y consecuentemente tuvieron expectativas más altas para reincorporarse a la vida social y al campo laboral.

El origen de la discapacidad es una variable que mostró importantes diferencias en cuanto a la escolaridad de las personas con discapacidad. Se observa una mayor concentración de individuos con discapacidad adquirida que alcanzaron niveles de educación su-

perior y, en contraste, una mayor concentración en primaria y media básica en la población con discapacidad congénita.

Se determina el nivel de escolaridad de los padres en relación con la del individuo, y se advierte que, a mayor escolaridad de los padres, mayor es la escolaridad de los hijos. Sobre todo se manifiesta esta tendencia cuando se cruza esta variable con la escolaridad de la madre. Lo anterior tiene una connotación de tipo cultural, especialmente porque en México la madre tiene mayor influencia en el desempeño escolar de los hijos. Aun teniendo padres sin escolaridad, en la población se encuentran informantes con algún nivel educativo y, sobre todo, de enseñanza primaria. Es evidente, también, la correlación entre el padre con estudios superiores e individuos con similares cuotas de escolar.

Se percibe que hay una mayor concentración de personas con discapacidad en los niveles escolares de primaria y media básica, lo que confirma la participación de esta población en los servicios educativos que son constitucionalmente obligatorios en México. También se observa que, aun contando con madres sin escolaridad, se reportan hijos con algún nivel de escolaridad. Al mismo tiempo vemos que existe una correlación entre madres con nivel escolar medio superior y superior con un alto número de individuos que han cursado estudios superiores.

Otro aspecto que caracteriza a la muestra es el nivel de autonomía alcanzado por el individuo. Esto se describe por indicadores tales como el empleo que tiene, el salario que recibe y con quién vive la persona con discapacidad, si bien estos son sólo algunos de los indicadores que describen la autonomía e independencia de esta población. Es importante tomar en cuenta que en países como México es aceptable que los hijos mayores de edad y con empleo vivan con sus padres. Los datos que arroja la muestra indican que 60 % no tienen empleo, que la mayoría de las personas que participaron en el estudio reciben de uno a dos salarios mínimos y que 66 % viven con sus padres. La muestra estudiada que tiene empleo reporta en su mayoría un ingreso de entre 1 y 2 salarios mínimos. Esta cantidad, en cuanto a sus efectos en la vida económica de una persona, no permite expectativas de vida independiente.

Se observa asimismo un porcentaje de 5,88% de la población que reporta no recibir salario. Estos individuos no perciben el autoempleo como una forma de trabajo, lo que refleja el escaso valor que se le da a formas de economía independiente.

Instituciones de rehabilitación. Las instituciones de rehabilitación que están vinculadas al Proyecto y que participaron en el diagnóstico fueron:

- El *Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)*, institución de asistencia social que tiene cobertura en todo el país. El propósito primordial de este sistema es cuidar el bienestar de la familia, la salud y la prevención de la discapacidad.

Una de sus funciones primordiales es brindar la rehabilitación funcional, y para ello cuenta en la mayoría de sus instalaciones con adaptaciones arquitectónicas, talleres, materiales didácticos, aparatos y equipos especializados. Cuenta con un programa institucional de capacitación para las especialidades de medicina de la rehabilitación, licenciatura en terapia física y ocupacional y además con las carreras técnicas de órtesis y prótesis y auxiliares de terapia.

En el interior del país existen 20 Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE). Uno de los programas que opera es el de evaluación de aptitudes y desarrollo de habilidades para el trabajo, por medio de un equipo multidisciplinario, que brinda orientación para la capacitación profesional y la adaptación al ambiente de trabajo.

- La *Cruz Roja Mexicana* es otra de las instituciones participantes. Después de los sismos de 1985 creó el programa de rehabilitación física para el apoyo a las personas con discapacidad motriz. Posee una infraestructura idónea que permite el desarrollo de dicho programa y apoya el proceso de rehabilitación profesional, vinculando su programa a las instituciones de formación profesional para la capacitación laboral.

En el cuadro que sigue se proporcionan datos sobre la población global y por género atendida en estas instituciones.

México. Síntesis de datos relacionados con la población atendida en las instituciones de rehabilitación 1996-1997

INSTITUCION	POBLACION ATENDIDA	DISCAPACIDAD HOMBRES	DISCAPACIDAD MUJERES	DISCAPACIDAD TOTAL
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)	509.778	258.967	250.811	509.778
Cruz Roja Mexicana	Abierta	2.202	1.363	3.565
TOTALES	509.778	261.169	252.174	513.343

Instituciones de formación profesional. La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (CECATI) consideró la importancia de que otras entidades que brindan capacitación técnica (CONALEP, DGETI, Secundaria Técnica y Educación Especial), participaran también de dicho proyecto para ampliar la cobertura del mismo. De esta manera, con una infraestructura más amplia, se abren mayores posibilidades de prestar atención a la población con discapacidad en esas instituciones.

Centros de Capacitación para el Trabajo (CECATI). La respuesta a la integración de las personas con discapacidad de esta institución se ha obtenido de manera paulatina y positiva, a pesar de las limitaciones que le impusieron la infraestructura física de los establecimientos, la falta de materiales y la carencia de apoyo para realizar cursos de sensibilización, capacitación y asesoramiento dirigidos a los instructores y capacitadores que atienden a toda la población integrada.

A continuación se presenta información específica de CECATI, en la cual se describe, a través de diversos cuadros, la atención que se ha brindado a las personas con discapacidad dentro de esta institución. Esta información está distribuida por discapacidad, edad y sexo tanto en los cursos regulares como no regulares durante el ciclo escolar 1995-1996.

México. Demanda atendida en CECATI, según discapacidad y sexo

DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Auditiva	308	142	450
Lenguaje	205	106	311
Motriz o músculo esquelético	667	332	999
Mental o intelectual	270	243	513
TOTAL	1.450	823	2.273

La población total atendida en el ciclo escolar 1995-1996 fue de 384.633 capacitandos; de ellos, la población con discapacidad representa 6 %.

México. Demanda atendida en CECATI según edad, discapacidad y sexo

EDAD	DISCAPACIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
12 a 14 años	Intelectual	41	51	92
15 a 19 años	Auditiva	101	264	365
20 a 24 años	Motriz o músculo esquelético	105	174	279
25 a 35 años	Motriz o músculo esquelético	90	135	225
35 a 44 años	Motriz o músculo esquelético	55	115	170
45 a 54 años	Motriz o músculo esquelético	19	61	80
55 años y más	Motriz o músculo esquelético	9	36	45

En este cuadro se reporta exclusivamente la discapacidad que prevalece con mayor porcentaje de atención en cada uno de los grupos de edad, tomando en consideración que en uno se brinda la atención a todas las discapacidades.

La demanda atendida por tipo de discapacidad de cursos no regulares durante el ciclo escolar 1995-1996 fue de 297; no se cuenta con la distribución por género de esta población.

México. Demanda atendida en cursos no regulares

DISCAPACIDAD	POBLACION
Intelectual	104
Visual	95
Motriz o músculo esquelético	68
Auditiva	25
De lenguaje	5
TOTAL	297

Con base en la estadística reportada, se observa que la población con discapacidad visual e intelectual se ha atendido en cursos no regulares, lo que indica que esta población fue la que presentó mayor dificultad en cuanto a su atención normalizada. Cabe señalar que la población total atendida en cursos no regulares fue de 35.007 capacitandos; de ellos, 2,7% tenían algún tipo de discapacidad

México. Relación de especialidades de mayor demanda por la población con discapacidad

Especialidades con mayor demanda	Alumnos	1995-1996 Egresados	Eficiencia terminal
Operación de microcomputadora	402	326	81 %
Confección industrial de ropa	351	241	69 %
Electrónica	304	209	69 %
Electricidad	259	187	72 %
Mantenimiento automotriz	232	168	72 %
Servicios de belleza	164	113	69 %
Secretarial	158	118	75 %
Máquinas-herramientas	130	111	85 %
Carpintería	90	68	76 %
Dibujo	73	59	81 %
TOTAL	2.163	1.600	74 %

Atención de personas con discapacidad en CECATI. La Dirección General ha desplegado acciones en respuesta a las necesidades que han surgido con la incorporación de personas con discapacidad a los servicios de CECATI. A partir de 1993 se pusieron en marcha las siguientes actividades:

- *Sensibilización y conocimiento de la población con discapacidad por medio de cursos de orientación.* Con este fin, se edita en forma trimestral el boletín Puertas Abiertas, cuyo objetivo es difundir las acciones que se realizan en apoyo a la integración de la persona con discapacidad y además informar acerca de las diferentes discapacidades y las maneras de prevenirlas en los talleres.

- *Capacitación y actualización de docentes.* Dado que la Dirección no cuenta con un presupuesto especial para el programa de apoyo a personas con discapacidad, el programa general de capacitación y actualización docente ha incorporado algunas acciones de capacitación referentes al conocimiento de las características y necesidades de la persona con discapacidad.

- *Modificaciones a la infraestructura física adecuadas a las personas con movilidad limitada.* Con la asesoría y orientación de grupos promotores para la eliminación de barreras arquitectónicas, se realizaron acciones de modificaciones a la infraestructura física para uso de la persona con discapacidad. Estas acciones se llevan a cabo con los recursos de los planteles y están dirigidos a aquellos locales que cuentan con construcción a propósito

para impartir la capacitación. Asimismo, se construyeron rampas de acceso, cajones de estacionamiento, adecuaciones de sanitarios, lavabos y colocación de .

- *Otorgamiento de becas a los capacitandos.* Las personas con discapacidad que desean ingresar a los planteles, son candidatos a eximirse de la cuota de recuperación para la inscripción a los cursos, con base en un estudio socioeconómico. Además, el programa de becas para desempleados de la Secretaría de Trabajo ofrece la posibilidad de prestar apoyo económico durante la capacitación de estas personas.

- *Extensión y vinculación con el sector productivo de bienes y servicios para su integración laboral.* Se promueve, por medio de las bolsas de trabajo, la inserción de los egresados al empleo.

- *La capacitación en la producción de prótesis.* Se creó la especialidad de diseño y producción de órtesis y prótesis con el fin de apoyar a las personas con discapacidad en la elaboración de su propia prótesis y de esta manera generar profesionales en la producción de dichos implementos.

- *Colaboración intrainstitucional.* Con el objeto de coadyuvar en la operación del programa de integración a la formación profesional, en todo el país se establecen mecanismos que permiten la comunicación y coordinación en los estados y los planteles, por medio de un representante que apoya esas acciones. Al mismo tiempo se trabaja en la definición de un esquema de atención que haga posible el ingreso de las personas con discapacidad en condiciones más favorables.

- *Acuerdos interinstitucionales.* El trabajo conjunto ha generado una acción coordinada con diferentes instituciones de cobertura local y nacional en beneficio de la integración de las personas con discapacidad. Cabe destacar que los convenios de cooperación no están formalmente establecidos; en consecuencia, no siempre las partes cumplen con los acuerdos verbales, dificultando así el proceso.

A continuación se presenta la información obtenida de las instituciones de formación profesional que fueron convocadas a participar en el proyecto en México (DGETI, CONALEP, DGST y DEE). Los datos cuantitativos de atención a la demanda en el ciclo escolar 1995-1996 de las instituciones de formación profesional participantes se resumen en el siguiente cuadro, donde figura la población con y sin discapacidad que fue atendida en las IFP, desagregándola por sexos y mostrando el porcentaje de participación de la población con discapacidad en relación con la población total de las instituciones en el ciclo escolar 1995-1996.

**México. Síntesis de datos relacionados con la población atendida
en las instituciones de formación profesional. 1995-1996**

INSTITUCION	Población total atendida	Discapacidad Hombres	Discapacidad Mujeres	Discapacidad Total	Participación de personas con discap. en total
Dirección general de Educación Tecnológica Industrial DGETI	541.001	388	339	727	0,13 %
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica CONALEP	-	294	154	448	-
Dirección General de Escuelas Secundarias Técnicas DGST	133.322	-	-	15.044	11,28 %
Dirección de Educación Especial DEE	39.601	6.221	4.393	10.614	26,80 %
TOTAL	713.924	6.903	4.886	6.833	3,76 %

A continuación, se presenta información específica de CONALEP, DGETI, DGST y de DEE, que fue recabada para conformar un panorama de la situación actual de cada institución en lo referente a la atención de la población con discapacidad.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). En este Colegio opera el Programa de Acción en Zonas Marginales (PAZM), donde se estableció el programa de atención a personas con discapacidad. Además de ofrecer el servicio de capacitación, CONALEP proporciona servicios de salud, oftalmológico, detección del embarazo y medicina general. Actualmente la institución, en coordinación con el DIF, elabora un catálogo de discapacidades que servirá para conocer el perfil de los alumnos con discapacidad que soliciten su ingreso.

Para la integración de personas con discapacidad a sus servicios, esta institución escolar da el mismo trato al estudiante con y sin discapacidad. En CONALEP se han hecho adap-

taciones a la infraestructura en apoyo a la persona con discapacidad motriz. En su plantel docente y administrativo están incorporadas personas con alguna discapacidad, entre las cuales predominan aquellas que presentan secuelas de polio.

Esta institución educativa reporta problemas para la integración de personas con discapacidad por falta de personal capacitado, de equipo y material, a lo que se suman las barreras arquitectónicas que aún existen, problemas de financiamiento que hacen patente la poca coordinación con las instituciones públicas y privadas, y lo más importante: la escasa poca información para la comunidad sobre las necesidades de las personas con alguna discapacidad.

CONALEP cuenta con una bolsa de trabajo que permite hacer el seguimiento del alumno en el campo laboral, ya que un número importante de grupos de estudio están ubicados cerca de áreas industriales, lo cual facilita la inserción laboral de sus egresados a las mismas.

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI). Esta Dirección General planea el comienzo formal de los servicios de atención a personas con discapacidad. DGETI reconoce que sus planteles tendrán que realizar algunas adecuaciones. En 17 Estados de la República los planteles de la Dirección informaron de la presencia de personas con discapacidad, fundamentalmente motriz, visual y un porcentaje menor de audición y lenguaje. Cabe señalar que los planteles señalaron su dificultad para definir los criterios de discapacidad, lo que sugiere que la cantidad de personas con discapacidad reportada es mayor que la real.

DGETI expuso su intención de orientar sus servicios únicamente hacia las necesidades de personas con discapacidad motriz, auditiva y de lenguaje, sin hacer ajustes a los perfiles de capacitación. Las especialidades a las que se proyecta el ingreso de las personas con discapacidad son: informática administrativa, electricidad, programador en computación fiscal, diseño gráfico, laboratorista clínico y puericultura. En la actualidad, las instalaciones no son adecuadas para el ingreso de esa población.

Esta institución se encuentra trabajando un proyecto piloto para las personas con discapacidad que inició en diciembre de 1996 con financiamiento de Japón. Entre sus planes se encuentra la construcción de un local predefinido en el Estado de Guanajuato. Sin embargo, es importante destacar que gracias a la influencia de este proyecto, DGETI cambió de un enfoque segregativo a una visión integradora de las personas con discapacidad a sus servicios, y en tal sentido lo está reorientando.

La Dirección espera que la capacitación de maestros y la sensibilización de la población escolar faciliten la integración de las personas con discapacidad en este importante organismo de formación técnico profesional.

Dirección General de Escuelas Secundarias Técnicas. Las Secundarias Técnicas de Ciudad México atienden grupos integrados de alumnos hipoacúsicos desde hace 17 años. Esta institución cuenta con asesoramiento permanente de especialistas en educación especial. En las Secundarias Técnicas, los alumnos han manifestado no sólo discapacidad auditiva o de lenguaje, sino también debilidad visual.

Al egresar de esta institución, los estudiantes hipoacúsicos reciben certificación de secundaria técnica. Desafortunadamente, las posibilidades de incorporarse al empleo son mínimas por la edad en que egresan. A los alumnos se les ofrece orientación vocacional y talleres. Los egresados de secundarias técnicas manifiestan una tendencia general a continuar su formación con base en los talleres que recibieron en estas escuelas, sobre todo el dibujo y la computación.

Las Secundarias Técnicas cuentan con programas de coordinación y complementación con el DIF, CECATI, CETIS, CONALEP, y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), casa de estudios superiores. El apoyo que brinda UNAM de facilitar el uso de sus instalaciones de cómputo.

La población que se ha atendido en este nivel se circunscribe a alumnos con discapacidad auditiva o de lenguaje. La experiencia de más de quince años ha repercutido en el personal docente y en la población escolar, quienes propician una reacción positiva en el trato cotidiano con el alumno hipoacúsico. Al respecto ha sido importante el asesoramiento del maestro especialista, pesa a que se requieren materiales y equipos y una permanente capacitación del maestro que atiende a los alumnos con alguna discapacidad.

Dirección de Educación Especial (DEE). La DEE ofrece servicios de educación especial y capacitación para el trabajo a personas con discapacidad desde temprana edad. Estos servicios son abiertos a toda la población y tienen una cobertura nacional. En ellos se atiende a un gran número de personas que potencialmente se beneficiarán de los servicios de formación profesional.

En la actualidad la educación especial ha tomado un giro en favor de la integración de los niños con discapacidad al sistema de educación regular. El personal docente que ahora se

incorpora al nuevo enfoque educativo muestra preocupación por la falta de capacitación, orientación y materiales adecuados para la atención de este nuevo alumnado.

El número de niños con discapacidad integrados a la escuela regular (preescolar, primaria y secundaria) en todo México es de 6.791 alumnos. Como parte de la estrategia para la reorientación educativa, se ofrecen servicios permanentes y de apoyo.

Actualmente los Centros de Capacitación (CECADEE) que se encuentran en la estructura orgánica de la DEE se transforman en Centros de Atención Múltiple (CAM). Por las líneas de integración que se proponen, ofrecen sus servicios desde la educación inicial hasta la capacitación para el trabajo.

En sus áreas de capacitación cuentan con cursos de carpintería, corte y confección, panadería y cocina dentro de sus propios centros.

4.4.2 Resultados de orden cualitativo

La investigación de campo registró, como alguno de los factores más importantes que dificultan el proceso de rehabilitación profesional, la falta de motivación y la baja autoestima de las personas con discapacidad. Esta dificultad se observó en las entrevistas como un dato recurrente que fue mencionado sobre todo por los líderes de personas con discapacidad y de organizaciones no gubernamentales.

Otro aspecto que corrobora esta situación es el reporte sobre discrepancia entre las aptitudes de los individuos con discapacidad y la capacitación que reciben. Esto se debe, según los docentes, a que las personas con discapacidad desconocen sus propias habilidades y por eso no las valoran. Adicionalmente, esta situación se agrava ya que no se difunde la información de los servicios a los que pueden acceder dentro de su comunidad, ya que en general detectan una actitud de rechazo por parte de esta población.

Con relación a la imagen y expectativa que tienen los docentes sobre la persona con discapacidad se manifiesta preferencia por incorporar a esta población al área de los servicios. Esto indica que los docentes atribuyen poca capacidad para desarrollar habilidades técnicas. Se muestra discrepancia entre la opinión de los docentes de las instituciones de formación profesional y las organizaciones no gubernamentales, señalando estas últimas que las personas con discapacidad pueden incorporarse y ser productivas en cualquier tipo de actividad cuando se les ofrece apoyo.

Entre las barreras importantes para la integración, se destaca la propia actitud de las personas con discapacidad, en virtud de que ellas muestran desmotivación e incapacidad para realizar algunas acciones, lo que manifiesta baja estima de su persona y poco reconocimiento de sus potenciales.

Los docentes muestran expectativas positivas sobre las personas con discapacidad cuando han establecido relación con ellos. Esta experiencia se manifiesta en expectativas más altas con relación al desempeño profesional y al empleo.

Expresan también que los mayores obstáculos para la capacitación son generados por la falta de información sobre las necesidades de la persona con discapacidad y de asistencia técnica para poder brindarle capacitación.

Las barreras sociales se mencionan como las más frecuentes; éstas reflejan las actitudes discriminatorias de empleadores, directivos y docentes, así como la falta de sensibilización y comprensión por parte de la comunidad. En segundo lugar se identifican las barreras de género, lo que ratifica la información acerca de la problemática que enfrenta la mujer con discapacidad. En tercer lugar se indica la falta de capacitación como una barrera que dificulta el acceso al empleo. En esta misma categoría se incluyen como dificultades para el acceso y la permanencia en las IFP a las barreras arquitectónicas, que plantean dificultades para acceder a los espacios de capacitación y empleo y ocupan un lugar importante en la opinión de las personas entrevistadas. Las conclusiones que arrojó el análisis de esta pequeña muestra, deberán ser corroborados con un número mayor de informantes.

Si bien las acciones de sensibilización para promover el acceso a los servicios normalizados son una necesidad apremiante, más aun lo es la necesidad de promover el fortalecimiento personal-social de la población con discapacidad. Se observó que la repercusión psicológica de la discapacidad sobre la persona que la vive, tiene efectos devastadores cuando no se cuenta con el apoyo emocional que fortalezca la autoestima de la persona. Este aspecto también obstaculiza el proceso de rehabilitación profesional, ya que en los resultados de la investigación se comprobó que la voluntad y determinación de la persona que se encuentra segura de sus habilidades y sus propósitos supera las barreras físicas y culturales.

Por último, se reconoce en los resultados la voluntad de docentes y directivos de las instituciones de formación profesional en apoyar la integración de la población con discapacidad a sus servicios, cuyos instructores además expresan la necesidad de recibir capacitación que les permita ofrecer, en igualdad de oportunidades, el acceso a las personas con discapacidad.

4.4.3 Aspectos legales e institucionales

El marco jurídico señala que en México las personas con discapacidad no son un grupo diferente del contexto de la población, sino que gozan del mismo derecho que todos los ciudadanos, a la educación y al empleo digno. Tomando en consideración las disposiciones legales, los resultados que arroja el diagnóstico presentan una situación problemática para las personas con discapacidad que reclama acciones para asegurar el respeto a los derechos de esta población.

En México existen cuerpos normativos que sustentan el derecho a la educación, al trabajo o a la seguridad social expresado en la expedición de leyes y disposiciones reglamentarias y constitucionales que reflejan el compromiso y la voluntad política por ofrecer la igualdad de oportunidades a los ciudadanos mexicanos.

Ley General de Educación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 13 de julio de 1993, establece lo siguiente:

Artículo 2o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional [...] la educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, contribuye al desarrollo del individuo.

Artículo 32o. Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada individuo, una mayor equidad, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidad de acceso y permanencia en los servicios educativos.

Artículo 39o. En el sistema educativo nacional queda comprendida [...] la educación especial y la educación para adultos.

Artículo 41o. La educación especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas así como a aquellos con capacidades y aptitudes sobresalientes. Procurará atender a los educandos de manera adecuada en sus propias condiciones, con equidad social.

Tratándose de menores de edad con discapacidad, esta educación propiciará su integración a los planteles de educación básica regular. Para quienes no logren esa integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autonomía, la convivencia social y la productividad laboral adecuada.

Esta educación incluye orientación a los padres o tutores, así como también a los maestros y personal de escuelas de educación básica regular que integren a alumnos con necesidades especiales de educación.

Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, 9 de enero de 1986. Texto normativo que orienta hacia el desarrollo integral del individuo en materia de protección social y en el desarrollo cultural, deportivo y de recreación para beneficio de la familia y sociedad mexicana.

Exposición de motivos: "...el desarrollo desigual que caracteriza a los países en proceso de crecimiento como el nuestro, provoca la formación de grupos sociales con mayor grado de vulnerabilidad y menores posibilidades de ingreso y mantenimiento autónomo en el concierto social [...] estos grupos están preferentemente constituidos por minusválidos que requieren de diversas clases de protección, a fin de evitar los riesgos a que están expuestos e incorporarlos a una vida más útil para sí y para su comunidad.

Artículo 31o. Para efectos de esta Ley, se entiende por asistencia social el conjunto de acciones tendientes a mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral.

Estatuto Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Publicado en el Diario Oficial de la Federación, 13 de setiembre de 1991. DIF es una institución dependiente del Gobierno, descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonios propios

Artículo 2o. El organismo para el logro de sus objetivos llevará a cabo las siguientes funciones... III Realizar acciones de apoyo educativo para la integración social y de capacitación para el trabajo a los sujetos de asistencia social... VII Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de... minusválidos sin recursos... XVI Participar en programas de rehabilitación y educación especial.

Ley Federal del Trabajo. Por su carácter federal es vigente en todo el país. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, 1o. de abril de 1970.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia [...] no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de [...] condición social [...] es de interés promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 537o. El servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento, tendrá los siguientes objetivos [...] Estudiar y promover la generación de empleos [...] II Promover y supervisar la colocación de trabajadores [...] III Organizar, promover y supervisar, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores [...] IV Registrar las constancias de habilidades laborales.

Cabe señalar que estas disposiciones son de suma importancia para el grupo social que nos ocupa, porque representan un medio que instrumenta el derecho al trabajo consignado en el artículo V constitucional. Se refieren a un servicio del Estado que tiene por objeto evitar el desempleo. En opinión del doctor Mario de la Cueva, connotado legislador mexicano en la rama laboral, hoy en día la capacitación y el servicio de proporcionar empleo se unen por primera vez en México, ya que en otros países se tratan por separado.

Ley de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. Publicada en el Diario Oficial de la Federación, 19 de diciembre de 1995. Se trata de una ley local que queda circunscrita únicamente al Distrito Federal, capital de la República. En cumplimiento de esta Ley se inicia la integración de personas con discapacidad al empleo y al trabajo protegido, estableciendo alternativas que pretenden una resultante de equidad y justicia sociolaboral. Se abroga el reglamento para la atención de minusválidos en el Distrito Federal en 1990. Asimismo, prevé la expedición de un reglamento respectivo, que se encuentra en proceso de elaboración en la Asamblea de Representantes del Distrito Federal.

A la fecha, instituciones oficiales, ONG y organismos legislativos se encuentran abocados a trabajos importantes como resultado de una consulta nacional para la aprobación del convenio propuesto por OIT. Los criterios de análisis y fundamentación parten de la consultoría jurídica en la propia Secretaría de Relaciones Exteriores y se busca el apoyo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y otras instancias que apoyen el derecho de las personas con discapacidad para incorporarse al empleo. Estas acciones forman parte de los modelos operacionales de integración educativa y atención a grupos vulnerables.

4.4.4 Conclusiones

No obstante los avances en la integración de personas con discapacidad, existen aún importantes retos:

- En la parte de rehabilitación se advirtió la necesidad de fortalecer el trabajo de evaluación de habilidades de las personas con discapacidad y de ampliar los programas de orientación vocacional.
- En lo que hace a la capacitación para el trabajo, existe bajo nivel educativo, barreras físicas y arquitectónicas en los locales, insuficiente formación del instructor para interactuar con el estudiante con discapacidad durante el proceso de capacitación, falta de recursos didácticos y materiales adecuados e inexistente vinculación de los puestos de trabajo con la capacitación terminal.
- La demanda del mercado laboral exige un perfil de egreso al alumno que no sólo le permita el dominio de la ocupación sino que también incluya bases suficientes para ingresar a cualquier ámbito de trabajo.
- En el campo laboral existe discriminación del empresario para aceptar a la persona con discapacidad, lo que se extiende a los empleadores de las instituciones gubernamentales. Asimismo, se reportó discriminación dentro de los grupos de trabajo hacia la persona con discapacidad.
- En el aspecto legal, pese a los avances en el plano jurídico formal, hay una gran distancia entre las disposiciones y la práctica concreta para la incorporación de las personas con discapacidad al campo laboral.
- En el ámbito social, aunque las familias han hecho una gran labor para impulsar la autoestima y la integración social de la persona con discapacidad, hay mucho por hacer para crear una cultura sobre la discapacidad que permita mayor difusión en los medios de comunicación y ponga de manifiesto sus derechos y su capacidad productiva.

4.5 URUGUAY

En la actualidad la población del Uruguay está fuertemente concentrada en áreas urbanas (alrededor del 89%); del total de la población urbana, 45% son personas económicamente activas; un 34% están inactivos y 21% son menores de 14 años. Una de las características del país es su tasa de natalidad llamativamente baja, similar de los países desarrollados y un fuerte componente en su pirámide de edades, de la población con más de 60 años.

Dentro de los 966.000 inactivos (34% de la población urbana) se cuentan 505.000 jubilados y pensionistas, algo menos que los 594.000 jóvenes de 14 años. Esta estructura

etaria confiere al Uruguay características diferenciales respecto al conjunto de países latinoamericanos, pero lo enfrenta también a desafíos y problemas muy significativos.

Desde el punto de vista de los indicadores económicos, el Uruguay tiene una inflación la actualidad está en el entorno de 20%, producto de una tendencia decreciente que registraba 85% en el año 1991, bajó a 56% en 1993 y alcanzó una marca de 37% en 1995.

Si bien la economía del país muestra un crecimiento significativo en 1996 (4,5%) ha crecido también el índice de desempleo: para el total del país se obtiene en 1993 una tasa de 8,3% de la población económicamente activa; en 1994 subió a 9,3%, en 1995 llegó a 10,3% y hacia finales de 1996, alcanzó a 11,7%.

Hacia fines del año 1996 la balanza comercial arrojó un déficit de 640 millones de dólares. Estimaciones recientes señalan que el gasto público representa alrededor de 40% del PBI, lo que constituye uno de los más altos de América Latina.

El Uruguay cuenta con un número elevado de funcionarios de la administración central: 235.000 aproximadamente, lo que representa más de 20% de la población ocupada.

Recientes estudios de la CEPAL acerca de la situación social señalan que el Uruguay es uno de los países de América Latina con mayor equidad, y donde los niveles de pobreza e indigencia muestran retrocesos muy significativos.

Sin embargo, de acuerdo con la Encuesta Continua de Hogares, se puede constatar una alta concentración de población infantil menor de 5 años en las franjas de menores ingresos. En el primer quintil se ubica casi el 40% de los niños en esa edad, si se consideran los datos para todo el país urbano. Mientras que inversamente, en el decil de mayores ingresos, los niños de esta edad son 5%, aproximadamente. Aunque en los últimos diez años se ha intensificado la aplicación de políticas sociales, las cifras no muestran una variación significativa.

Uno de los indicadores que muestra una fuerte regresión es la mortalidad infantil; en la actualidad presenta un registro de 15 por cada mil, que sitúa al país entre los más afectados en ese rubro.

En 1994 se constataba que solamente 5,2% de la población de Montevideo y 6,8% de la población del interior del país carecían de cobertura y asistencia médica.

En la actualidad se están llevando a cabo un conjunto de reformas que buscan desarrollar y mejorar las condiciones del país: la reforma educativa, la de la seguridad social, y la del Estado, tendiente ésta a disminuir su presencia en los sectores secundarios y terciarios de la economía.

4.5.1 Resultados de orden cuantitativo

Características de la población con discapacidad. La Encuesta Continua de Hogares, que constituye una medición permanente a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE), ha registrado algunas informaciones relativas a la población con discapacidad. Esta Encuesta Continua, aplicada a una muestra de alcance nacional, relevó hasta 1993 el número de personas que presentaban discapacidad mediante una pregunta que en estos momentos está siendo rediseñada para incluirla nuevamente en la Encuesta de 1997.

La pregunta expresaba: "¿Tiene alguna dificultad física, psíquica o sensorial que le impida el normal desempeño en la vida diaria, en el campo educativo o laboral?"

Las respuestas admitían "sí-no" y, posteriormente en caso afirmativo, una descripción de la dificultad.

Para el año 1993 se identificó que 18,3% de la población estudiada presentaba algún tipo de discapacidad. La forma del relevamiento impidió realizar una discriminación por tipo u otras características.

Si se seleccionan los datos con la variable edad, se constata una mayor presencia de discapacidades en los tramos etarios superiores a 40 años y sobre todo en mayores de 59 años, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

Uruguay. Discapacidad según edad (en %)

Grupos etarios	Población general
0 a 15 años	10,1
16 a 24 años	5,7
25 a 40 años	10,0
41 a 59 años	22,8
Mayores de 59	51,2

(Fuente: Elaborado sobre datos del INE – 1993)

Considerando los tramos de edad más pertinentes a los propósitos del Proyecto, como lo son la formación profesional e inserción laboral, 15,5% de las personas con discapacidad están entre los 16 y los 40 años.

Al cruzar los datos con la variable sexo, resulta llamativo comprobar que hay mayor número de mujeres (59,%) frente a hombres (40,7%) y una concentración de los hombres discapacitados en el tramo de edad de los mayores de 59 años (46,3%); en cambio las mujeres aparecen en el segmento de 41 a 59 años y con 54% en el segmento superior a los 59 años.

El análisis según el nivel educativo muestra una mayor concentración de personas discapacitadas en las categorías correspondientes a primaria incompleta (32%) y primaria completa (29%); resultan de menor significación los porcentaje de personas con discapacidad que tienen estudios en la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), tanto completos (2,6%) como incompletos (3,2%), estudios terciarios incompletos (2,6%) y estudios terciarios completos (3,8%). En los estudios terciarios están comprendidos estudios militares, universidades, magisterio y profesorado.

Como rasgo significativo puede señalarse la relación progresiva entre educación primaria completa, secundaria completa, UTU completa y terciaria completa. El cuadro siguiente parece elocuente:

Uruguay. Nivel educativo

Niveles	Personas
Primaria completa	2.532
Secundaria completa	688
UTU completa	227
Terciaria completa	331

Si bien se requiere mayor información para confirmar hipótesis, puede apreciarse un salto significativo entre quienes tenían educación primaria y quienes tenían educación secundaria; se produciría allí una fuerte deserción o simplemente una discriminación en la matrícula de secundaria. La diferencia es también grande en comparación con la cantidad de personas con estudios en UTU y con estudios terciarios.

Nuevamente corresponde interrogarse acerca de si ingresan muchos que luego deben desertar o si se trata de una matrícula reducida.

Al observar los datos según el sexo, no se advierten variaciones significativas; el mismo fenómeno encontrado en la población general se reproduce cuando se examina por la varia-

ble sexo: 62% de las mujeres con discapacidad están concentradas en las categorías primaria completa e incompleta; para el caso de los hombres esta cifra es de 59,9%.

Lo que resulta llamativo es la similitud del número de mujeres y de hombres con UTU completa –113 y 114 respectivamente–, pero es casi el doble la cantidad de mujeres con discapacidad que terminan estudios terciarios: 211 frente a 120 hombres.

Desde el punto de vista de la ocupación, la población con discapacidad presenta algunas características de interés. Del total de personas con discapacidad, las tres cuartas partes tienen algún orden de actividad laboral.

El cuadro siguiente señala los datos más relevantes y muestra además las diferencias encontradas entre hombres y mujeres con discapacidad:

Uruguay. Población total por sexo y según actividad (en %)

Categoría de ocupación	Total	Mujeres	Hombres
Empleo privado	53,7	59,8	45,6
Empleo público	19,1	13,4	26,7
Cuenta propia con local	16,8	18,8	14,1
Cuenta propia sin local	4,9	3,7	6,4
Patrón	3,5	1,5	6,2
Otros	2,0	2,8	1,0

(Fuente: elaborado con datos del INE 1993)

Los datos muestran una mayor proporción de mujeres que hombres con empleos en la actividad privada; situación inversa al caso del empleo público: allí los hombres duplican porcentualmente a las mujeres. Asimismo una proporción bastante similar se plantea en los casos en que se trabaja por cuenta propia “con local”; cuando la situación es “sin local”, los hombres tienen una mayor proporción y la condición de “patrón”, si bien no es muy expresivo (6,2%), muestra una mínima presencia en el caso de las mujeres.

Finalmente, del total de personas con discapacidad que relevó la Encuesta Continua de Hogares, 27,6% están jubilados, lo que parece consistente con la concentración de personas en las categorías superiores a 59 años; 23% están ocupados; 20,1% reciben una pensión; si se suman los jubilados y los pensionistas queda comprendida casi la mitad de la

población relevada; 8,7% son menores de 14 años; 6,8% son amas de casa; 2% son estudiantes; 2,5% están ocupados y quieren cambiar de trabajo; 0,5% buscan trabajo por primera vez; y 1,8% están desocupados propiamente dicho.

Estas categorías de actividad comprenden casi la totalidad de la población. Pero a los efectos de nuestro proyecto importa destacar que del total de las personas con discapacidad, un 23,8% están en la categoría de “ocupado” y 2% son “estudiantes” mayores de 14 años. Desde el punto de vista de la integración al mercado de trabajo también debemos incluir los 2,5% que si bien tienen trabajo están buscando uno nuevo.

A efectos de facilitar la comparación entre hombres y mujeres y determinar las diferencias de mayor relevancia, presentamos el siguiente cuadro.

Uruguay. Población según sexo y tipo de actividad (en%)

Tipo de actividad	Mujeres	Hombres
Pensionistas	30,4	5,2
Jubilados	20,9	37,5
Ocupado no busca	18,5	31,6
Ama de casa	14,2	0,4
Estudiante	1,8	2,0
Ocupado busca	1,8	3,6
Desocupado	1,6	2,0
Menos de 14 años	6,0	12,5

(Fuente: elaborado con datos del INE 1993)

Áreas de oferta educativa. Un nuevo período se abre y fundamenta la nueva oferta educativa de la enseñanza técnica profesional a implantarse en 1997, en las siguientes áreas: agraria, artística, artesanal, calzado y cuero, comercialización–administración, comunicaciones, construcción, electricidad–electrónica, computación, estética, gastronomía, gráficos, informática, madera y equipamiento, marítima, metalmecánica, óptica, química, seguridad e higiene, servicios, termodinámica, hotelería, vestimenta.

La evaluación de los indicadores de la oferta educativa de la educación técnico-profesional y de la ocupación permite ubicar sectores de coincidencia (construcción, servicios, enseñanza comercial, administración, informática).

Por ello ha podido influir en forma directa sobre el ingreso de egresados de la UTU a la población ocupada y ser un estímulo en la matrícula.

Cobertura. El Consejo de Educación Técnico Profesional –órgano de gobierno de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), que es su nombre originario- si bien tiene sus oficinas administrativas centrales ubicadas en la capital del país, ha descentralizado la gestión a través de sus inspecciones regionales. Desarrolla su actividad educativa en 106 centros en todo el país, con una cobertura de 60.000 alumnos, en escuelas técnicas emplazadas en todas las capitales departamentales, en los siguientes tipos de curso. Ciclo básico: 17.000 alumnos; Formación profesional básica: 17.000; Formación profesional superior: 10.000; Cursos técnicos: 12.000; Bachilleratos Técnicos y Tecnológicos: 1.500; y Cursos móviles: 3.000 alumnos.

En el interior del país cuenta con 52 escuelas técnicas y 27 escuelas agrarias, las que absorben 60% la del alumnado total, con un mayor flujo de población que elige la educación técnica y profesional como instrumento de formación para el trabajo.

En el Departamento de Montevideo la cobertura es de 25.000 alumnos en 13 escuelas especializadas y ocho técnicas, según el “Análisis cuantitativo sobre la evolución de la matrícula de la UTU”.

La participación de la mujer. En “Programa Planeación Educativa 1987-96”, Montevideo, CTEP, 1996, se expresa:

“... Las mujeres han constituido en general, un grupo de relativo ingreso a la educación técnica y profesional. Su inserción ha reproducido toda la problemática de la diferenciación ocupacional en el mercado laboral.

“No obstante, la UTU con la reforma de los cursos técnicos y de la formación profesional abrió una mayor oferta en determinadas áreas, lo que permitió la entrada de un contingente de población femenina con nivel medio post básico, en atención a una creciente demanda de mujeres jóvenes que al final de este tramo de educación no tenían otra opción de continuar el nivel superior de la educación general preparatoria para la Universidad o la formación magisterial.

“La apertura de nuevos cursos ampliaron las oportunidades de las mujeres de capacitarse e ingresar al mercado laboral a empleos calificados, captando un grupo de población femenina con alto nivel educativo que buscó una formación técnica y profesional para ingresar al mercado de trabajo en empleos calificados.

“Otro grupo de mujeres pertenecientes a barrios periféricos también buscaron capacitarse para realizar alguna tarea remunerada en el hogar...”

En 1996, el porcentaje de participación de la mujer en la matrícula total ascendió a 42%. *Antecedentes y realidad actual de la integración de personas con discapacidad.* Sobre los cursos especiales, Rodolfo González Rissotto, en “Sistema educativo nacional de Uruguay” (1993), anota:

“La necesidad de ofrecer a todos y cada uno de los individuos oportunidades máximas para su desarrollo y para su incorporación efectiva a la sociedad, condujo a organizar la Educación Especial.

“La Educación Especial en Uruguay aparece en la primera década de este siglo. El espíritu que emana de la legislación existente es la consideración de la persona como un ser total, con sus virtudes y defectos, sus potencialidades y limitaciones, su capacidad para educarse con la posibilidad de beneficiarse de los avances científicos y tecnológicos, así como para participar en las distintas esferas de la vida social.

“Los orígenes de la educación especial en el Uruguay se remonta a 1910, año en que se crea un establecimiento para sordomudos dependiente del (entonces llamado) Consejo de Enseñanza Primaria (CEP), que posteriormente (sería) la escuela N°. 197.

“En 1914, se crea el Instituto Nacional de Ciegos por iniciativa privada, determinando posteriormente la creación de la escuela para discapacitados visuales N°. 198.

“La atención para discapacitados intelectuales comienza en 1927 al crearse las clases diferenciales, que posteriormente se las conoció como clases de recuperación pedagógica diferenciada, ubicadas en escuelas comunes de todo el país.

“En 1930 se crea la primera escuela para discapacitados intelectuales y en 1934 la Escuela Hogar para atención de los niños con irregularidades de carácter.

“El resto de las instituciones se crean durante la segunda mitad del siglo.

“[...] A partir de 1950, comienzan a aparecer servicios de ayuda individualizada y comienza a producirse un movimiento para ir incorporando al alumno discapacitado a la escuela común.

“[...] La UTU ostenta haber sido, en su etapa inicial, la primera institución oficial en brindar cursos especiales destinados a niños y jóvenes con necesidades de una educación particular...”.

“Durante este siglo diferentes instituciones públicas y privadas que atienden a discapacitados han solicitado a UTU la ejecución de acciones docentes en los centros o escuelas a las que esta población asiste.

“El aumento de solicitudes conduce a crear el servicio de cursos especiales en el año 1972.

“Ubicado en el entonces Programa de educación no formal, la División de Cursos Especiales cumple su acción desarrollando lineamientos impartidos por el Consejo.

“Atendía la formación técnica inicial y complementaria de readaptación de jóvenes y adultos con deficiencias físicas, sensoriales, psíquicas, intelectuales y/o sociales que no pueden ser incluidos en el sistema regular.

“Ejercía su acción educativa en los centros solicitantes de cursos dependientes de instituciones públicas y privadas.

“Se trabajó en tres áreas bien definidas: en la rehabilitación y/o formación profesional de las personas con discapacidad, para desempeñar tareas compatibles con empleos remunerados; en la formación y capacitación profesional de alumnos que revisten cierta forma de impedimentos de orden disciplinario, social, etc.; y en la rehabilitación médica, a través de acciones coordinadas del equipo multidisciplinario de rehabilitación presente en cada establecimiento donde el Consejo de Educación Técnico Profesional tiene sus cursos especiales [...]”.

“Los docentes que participaron en dichos cursos (279 durante 1993) recibieron capacitación en servicio, entendiéndose ésta en el sentido de asistencia a los cursos de especialización y actualización.

“En cuanto a los programas de estudio se utilizan los comunes, adaptándolos conforme a los sondeos iniciales que se realizan periódicamente.

“La evaluación de los alumnos se realizaba de manera cualitativa, no sólo en cuanto al rendimiento académico y a una mera medición de logros de contenido cognoscitivo, sino también valorando las distintas actitudes y conductas; elaborando un perfil individual con el que las evaluaciones iban señalando los cambios ocurridos y el grado de evance hacia los objetivos propuestos para con él [...]”

Los cursos especiales permitieron impartir una educación con acento en la formación profesional, en la capacitación o en la atención orientada a la rehabilitación médica, según los casos. En la actualidad dependen de la División de Adultos del Consejo Directivo Central (Codicén).

Análisis de la matrícula de los cursos especiales. Durante 1993 el Consejo de Educación Técnico Profesional atendió la formación técnica inicial y de readaptación de 4.500 jóvenes y adultos con deficiencias físicas, sensoriales, psíquicas, intelectuales y/o sociales.

Si analizamos la matrícula por regiones vemos que 66% corresponde a población radicada en Montevideo, a lo largo de 66 centros de rehabilitación desglosados por áreas de la siguiente manera: intelectuales veintidos centros; motrices seis, auditivos tres, visuales cuatro e irregularidades del carácter uno.

La variable sexo muestra un comportamiento semejante para ambas categorías en todo el país; la participación femenina es mayor en Montevideo que en el interior.

Según la clasificación por ramas de actividad del INE, la distribución asigna 50% de la matrícula a la rama industrias manufactureras, y 35% a orientaciones no incluidas en la clasificación.

Las orientaciones cursadas fueron las siguientes: horticultura, jardinería, artículos de cuero, carpintería, cerámica, cestería, corte y costura, mecánica, reparación de electrodomésticos, talla en madera, tapices, tejidos, zapatería, cocina, panadería y repostería, belleza, bordados, compostura de calzado, encuadernación, peluquería, relojería, cepillería y escobería, economía doméstica, hogar rural y manualidades decorativas.

Integración actual de personas con discapacidad. Independientemente de los cursos especiales, desde siempre el Consejo de Educación Técnico Profesional ha recibido en sus cursos a alumnos con discapacidad, mediante una incorporación natural a sus actividades regulares. Esa población, que hoy forma parte de la población meta del diagnóstico, está constituida:

- Por alumnos egresados de Educación Primaria por bajo rendimiento y extra edad, que ingresan a los cursos de Formación Profesional, alumnos que por lo general no pueden llegar a los niveles de evaluación exigidos por los programas de estudio hecho que genera repetición o deserción. Estos casos no se detectan en el momento del ingreso, debido a que llegan a la UTU con un pase común de Primaria.

- Por alumnos sin pase de Educación Primaria o con pase de escuela especial, que no pueden alcanzar esos niveles de exigencia de los programas por la característica de su discapacidad.

Potencialidades de las escuelas del CETP. El objetivo del relevamiento de datos en escuelas dependientes del CETP fue obtener información sobre potencialidades existentes en los ámbitos escolares (dirección escolar, cuadros docentes, alumnado, edificaciones existentes etc.).

El diagnóstico fue realizado para el departamento de Montevideo, que cuenta con 13 escuelas especializadas y ocho politécnicas. Fueron objeto de estudio solamente los tipos de curso Capacitación y Formación Profesional (en sus dos niveles).

Para ello se usó la técnica de la encuesta directa, aplicado a las direcciones escolares, con preguntas en general abiertas, donde se midieron las siguientes variables: características socioeconómicas del alumnado, cantidad de alumnos discapacitados por tipo, requisitos para su ingreso, certificación, capacidad locativa y técnica para la integración de discapacitados, posibilidades de integración, acciones para posibilitarla, opiniones sobre impactos.

Las escuelas relevadas. Se visitaron nueve Escuelas y se centró la entrevista en la Dirección del establecimiento. Del conjunto de las escuelas visitadas se obtuvo como dato la matrícula de marzo de 1997 en un total de 9.670 alumnos, de los cuales se pudieron relevar datos escasamente sistematizados en referencia al alumnado con discapacidad. El dato que aparece declarado como aproximado por el conjunto de las escuelas es un total de 115 personas con discapacidad.

Respecto de la situación socioeconómica de la población general de las escuelas visitadas, se encuentran características de media-baja, a pesar de que para categorizar el perfil de los alumnos tiene un peso preponderante la gran heterogeneidad del alumnado de procedencias geográficas muy distintas.

Es importante destacar que las personas con discapacidad que se integran a estas escuelas han sido referidas por la Escuela Taller de Recuperación Ocupacional (ETRO), que instrumenta la derivación a partir de lo dispuesto en la circular de diciembre de 1988, donde se señalan los requisitos básicos para el ingreso a las escuelas del CETP.

Instituciones de rehabilitación. Se visitaron y fueron relevadas 14 instituciones de rehabilitación. *ONG:* Cooperativa de Trabajadores Hábiles e Inhábiles (COTHAIN); Organización Nacional Pro-Laboral para Lisiados (ONPLI); Instituto Camino Abierto (ICA); Movimiento Nacional de Recuperación del Minusválido (MONAMI); y Centro Pedagógico de la ciudad de Treinta y Tres. *Centros de Rehabilitación del Estado:* Centro de Rehabilitación para Ciegos "Tiburcio Cachón"; Centro de Rehabilitación y Recreación "Casa de Gardel"; Escuela Taller de Recuperación Ocupacional (ETRO); y Escuela N°. 2 "José Artigas", del Departamento de Treinta y Tres. *Organizaciones de familiares de personas con discapacidad:* Federación Uruguaya de Asociaciones de Padres de Personas con Capacidad Mental Diferente

(FUAP); y Asociación Down del Uruguay (ADDU). *Organizaciones de segundo grado de personas con discapacidad*: Plenario Nacional de Organizaciones de Impedidos (PLENADI); Asociación Pro-Recuperación del Inválido (APRI); y Asociación de Rentistas y Pensionistas Vitalicios del Banco de Seguros del Estado.

Programas promovidos por el Estado en el área de la capacitación y el empleo. El Estado uruguayo promueve diversos programas en esas áreas:

- *PROJOVEN*: Programa de la Junta Nacional de Empleo, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación y Cultura.

Presenta tres líneas de trabajo: “retorno al aula”; “pequeñas y medianas empresas”; “capacitación para la inserción laboral asalariada”.

Población objetivo: jóvenes de 17 a 24 años procedentes de hogares de bajos ingresos que no hayan aprobado 6°. año de enseñanza secundaria y con escasa o nula experiencia laboral.

El programa de capacitación para la inserción laboral tiene tres tipos de cursos: CT1 (talleres de orientación vocacional y ocupacional, taller de capacitación técnica, e inserción laboral apoyada); CT2 (Talleres de Orientación Ocupacional Vocacional -TOOV-, taller de capacitación técnica, pasantías de formación laboral e inserción laboral apoyada); CT3 (TOOV, taller de capacitación técnica, taller de capacitación complementaria, pasantías e inserción laboral apoyada).

Los cursos son dictados por entidades privadas de capacitación (ECAS) contratadas por PROJOVEN.

- *CECAP*: Centro de Capacitación y Producción, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura.

Población objeto: jóvenes de 15 a 20 años desertores del sistema educativo, provenientes de familias de bajos ingresos.

Servicios complementarios: apoyo psicológico, odontología, deportes, ayudas para billetes de transporte estudiantiles.

Formación modular.

- *Intendencia Municipal de Montevideo (IMM)*. Departamento de Descentralización, Comisión de Discapacitados.

La Comisión tiene como finalidad el trabajo comunitario, mediante los Consejos Vecinales de las Juntas Locales.

Población objetivo: jóvenes y adultos provenientes de todos los Centros Zonales de la ciudad.

Servicios que presta por medio de convenios: capacitación y diagnósticos (con Cindis) para personas con discapacidad intelectual leve (15 a 25 años) en el Centro de Estancias Diurnas de la Iglesia Anglicana, y capacitación en Hotelería y Gastronomía para personas con discapacidades intelectuales leves y motrices de 17 a 29 años.

Servicios complementarios: “credencial verde” para la adquisición de bienes de consumo; inserción laboral por intermedio de determinados cupos en llamados a concurso o por sorteo de la propia IMM.

- *Consejo Directivo Central (Codicén) de la Administración Nacional de Educación Pública*-Gerencia de Programas Especiales y Experimentales.

Programas de Cursos Especiales en convenio con ONG; Escuelas Especiales con servicios de Habilitación Ocupacional para el ingreso al mercado de trabajo; coordinación con el Consejo de Educación Técnico Profesional para suplir las carencias educativas especiales en la integración a los cursos de capacitación, con tolerancia en las materias teóricas, recibiendo un certificado de asistencia.

- *Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado (CNHD)*. Entidad privada de Derecho Público con dependencia directa del Ministerio de Salud Pública.

Tiene como objetivo estudiar y planificar las acciones que se desarrollan en el país para la inserción de la persona con discapacidad. Colabora estrechamente con el Poder Ejecutivo y con los gobiernos departamentales sobre las medidas necesarias a adoptar que permitan la mejor viabilización y efectividad de la ley N°. 16.095 sobre equiparación de oportunidades. Actualmente tiene el propósito de estudiar los mecanismos de reglamentación de esta ley.

- *Banco de Previsión Social (BPS)*. Por la Ley N°. 15.800 es la agencia oficial responsable de organizar la seguridad social en el país.

El BPS procede a la prevención de discapacidades en el área de la medicina laboral, donde se utilizan estudios sobre causas y tipo de discapacidad. Implementa áreas de prevención primaria, secundaria y terciaria, donde la rehabilitación ocupa un lugar preponderante.

La rehabilitación en el BPS está planteada desde la reeducación, el estudio de la patología, el estudio del puesto de trabajo en la empresa, el asesoramiento para la reconversión laboral, la evaluación de capacidades y la colocación selectiva.

- *Dirección Nacional de Empleo (DINAE)/Junta Nacional de Empleo (JUNAE)*, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

La Dirección Nacional de Empleo tiene los siguientes objetivos generales:

Estudiar, investigar, fomentar, coordinar, diseñar, evaluar y gestionar las políticas activas de empleo y de formación profesional (Ley N° 16.736, enero 1996).

La Junta Nacional de Empleo se integra con tres miembros: el Director Nacional de Empleo, uno designado por el Poder Ejecutivo a propuesta de la organización sindical y otro designado por el Poder Ejecutivo a propuesta del sector patronal.

El objetivo general de la JUNAE es diseñar, junto a la DINAE, programas o proyectos de capacitación de mano de obra, ya sea directamente o por acuerdo con organismos públicos y entidades privadas nacionales, extranjeras e internacionales.

Como objetivo específico a destacar: administrar el Fondo de Reconversión Laboral, pudiendo destinar hasta 5% de los recursos que administra para el pago de estudios e investigaciones, a cuyos efectos queda facultado para contratar técnicos.

Uno de los resultados del diagnóstico fue poner de manifiesto las fortalezas y debilidades de los diversos tipos de instituciones en cuanto a la existencia de condiciones favorables o desfavorables para la integración. Las debilidades se presentan como áreas que es preciso mejorar.

Fortalezas y áreas de mejora en el marco institucional. Las fortalezas de las instituciones de rehabilitación son:

- La prioridad es optimizar las potencialidades de las personas con discapacidad; existen experiencias con adecuada infraestructura y en algunas de ellas no existen barreras arquitectónicas;
- preocupación por el trabajo comunitario como estrategia de sensibilización para la integración;
- experiencias puntuales pero de referencia con relación a: diagnóstico de capacidades, orientación profesional, evaluación, adaptación y elaboración de materiales didácticos;
- tendencia a actualizar los métodos de formación en módulos y enseñanza individualizada;
- estructuras organizacionales con mayor nivel de flexibilidad y permeabilidad a la innovación;
- nivel de motivación fuertemente orientado a la misión institucional;

- experiencia de trabajo en equipo, multi, e interdisciplinario;
- recursos humanos con especialización y trayectoria en el área de la discapacidad;
- presencia de recursos humanos con perfil de gestión y de manejo de las relaciones públicas;

- búsqueda permanente de alternativas de formación de los recursos humanos;
- identificación de los principales obstáculos que impiden poner en marcha la integración;
- utilización funcional de información sobre el mercado laboral;
- seguimiento de las personas que ingresan a la vida laboral.

Las *áreas de mejora* detectadas en las *instituciones de rehabilitación*, son:

- procesos de admisión, evaluación, derivación, orientación, colocación selectiva y seguimiento, planteados en experiencias aisladas y escasamente formalizados;
- tendencia a permanecer como sistemas cerrados;
- escasa coordinación interna, y ausencia de sistematización de procesos;
- procesos organizacionales fuertemente centralizados y concentrados;
- predominancia de liderazgos carismáticos;
- objetivos y estrategias de vinculación institucional con ejecución insuficiente;
- escasa adecuación entre la oferta institucional de capacitación y la demanda del mercado de trabajo;
- baja utilización de recursos y servicios de información;
- diversas limitaciones que impiden una adecuada coordinación y optimización de recursos intra e inter institucionales;
- debilidad a la hora de instrumentar la rehabilitación integral;
- escasa sistematización de modelos y criterios de clasificación y abordaje conceptual.

Las *fortalezas* de las *escuelas del CETP (UTU)* son:

- unidades que cuentan con infraestructura básica para superar algunas barreras arquitectónicas;
- sensibilización de alumnos jóvenes respecto a la integración normalizada de personas con discapacidad;
- antecedentes de convenios para la realización de talleres de orientación ocupacional-vocacional;
- grupos de docentes que están dispuestos a realizar un proceso de capacitación en el área de la discapacidad;

- grupos de docentes que han realizado propuestas concretas de integración normalizada en una escuela del CETP (UTU);
- direcciones de escuelas interesadas en la temática y con disposición para realizar cambios favorables a la integración;
- antecedentes de cursos dirigidos especialmente a entidades de rehabilitación; docentes que han desarrollado experiencias concretas en la formación profesional con personas con determinado tipo de discapacidad;
- existencia de un sistema nacional de información centralizado sobre la inscripción en escuelas del CETP;
- proyecto de certificación de competencias en el Mercosur y docentes capacitados en la calificación basada en criterios competencia laboral.

Las *áreas de mejora* halladas en las *escuelas del CETP/UTU* son:

- estructura organizacional con rasgos de rigidez para atender las especificidades de la discapacidad;
- escasa presencia de equipos de trabajo con conocimiento del tema;
- infraestructura poco desarrollada y con barreras arquitectónicas;
- presencia de algunos síntomas, en niveles docentes, de poca aceptación de las personas con discapacidad;
- escaso desarrollo de la función de orientación profesional;
- ausencia del tratamiento de la discapacidad en el currículo de formación docente;
- escaso desarrollo en la función de colocación selectiva;
- escasa experiencia en el proceso de inducción;
- dificultad en la ejecución del seguimiento;
- la certificación atiende escasamente la descripción de las habilidades adquiridas durante la formación.

Las *fortalezas* de los *programas promovidos por el Estado en capacitación y empleo*. Los siguientes aspectos están presentes como condiciones que pueden facilitar la integración normalizada de personas con discapacidad:

- capacidad técnica y equipos concentrados en los temas de la capacitación y el empleo;
- tendencia a la sistematización de los procesos de orientación, capacitación e inserción laboral, seguimiento y evaluación de la población objetivo que atienden;
- existencia de un programa con alta especialización en el diseño curricular conforme a

metodologías actualizadas (calificación basada en competencia, análisis ocupacional);

- propuesta de formación basada en el sistema modular;
- aplicación de evaluaciones cuantitativas y cualitativas;
- programa con amplia experiencia en certificación de competencias y egresos diferenciados;
- permeabilidad a la confluencia y complementariedad entre áreas, especialmente en funcionarios más jóvenes que se encuentran a nivel gerencial;
- gestión de programas orientados a la calidad de los servicios y a la racionalización de los recursos.

Las áreas de mejora en los programas del Estado son:

- debilidad en equipos multidisciplinarios con especialistas en el tema de la discapacidad;
- escasa experiencia desarrollada en los programas de capacitación y empleo con personas con discapacidad;
- escasa vinculación con las instituciones de rehabilitación;
- rigidez con respecto a las condiciones habituales de acceso al empleo;
- baja medición de secuelas indirectas con la población, especialmente en quienes han realizado la experiencia con personas con discapacidad;
- dificultad en el asesoramiento a instituciones de rehabilitación para la formulación de proyectos.

4.5.2 Resultados de orden cualitativo

Autoimagen de las personas con discapacidad. En el caso de las personas con ceguera, si bien algunos entrevistados las consideran agresivas y difíciles en el trato, ellas manifiestan su capacidad de comunicación como fortaleza. No advierten dificultades en su integración una vez realizado el proceso de rehabilitación básica.

Con respecto a las personas con sordera, algunas las consideran de fácil integración. Sin embargo, la persona sorda percibe una actitud de lástima o de rechazo ante ella. Plantea dificultades de integración fundamentalmente a raíz de su exclusión en la comunicación.

En lo que refiere a las personas con deficiencia física, manifiestan la necesidad de ser consideradas en un plano de igualdad; perciben como principal elemento obstaculizador las barreras arquitectónicas para lograr una integración normalizada.

La deficiencia intelectual es generalmente la que requiere y recibe un mayor apoyo en todos los ámbitos. Las personas con este tipo de discapacidad no manifiestan una conciencia clara de cuál es su dificultad, aunque sí reconocen sus alcances.

Si bien cada tipo de discapacidad merece una consideración especial, en general se advierte una diferencia clara entre aquellos que aceptan su dificultad y aquellos que, o bien la rechazan como tal, o bien buscan mecanismos defensivos de adaptación para poder sobrellevar su desventaja.

En este sentido se verifica una mayor tendencia a la aceptación en los casos en los que hay un apoyo por parte de un centro de rehabilitación, así como acompañamiento familiar en el proceso de integración.

Imagen de familiares. «La mayoría, tanto discapacitados como familiares, coincide en que es muy difícil convivir con esta problemática, y que muchas veces pasa a ocupar un lugar central en la vida de una familia. Así como la discapacidad puede llegar a ser el denominador más fuerte para caracterizar a una persona, también los padres muchas veces pasan a ser de un modo muy fuerte 'padres de un niño discapacitado'...» . ("*Investigación motivacional. Las personas con discapacidad en la opinión pública uruguaya*" , CIFRA, Montevideo, 1996.)

Tanto la sociedad como las propias personas con discapacidad pueden asumir actitudes de aceptación o mecanismos de defensa. Del mismo modo, las familias pueden aceptar la situación y superarla o bien utilizar mecanismos que pueden ir de la sobreprotección o la culpa a la negación o desconocimiento inconsciente de la discapacidad.

Los casos seleccionados por los centros de rehabilitación muestran en general una actitud de aceptación y de superación de dificultades, ante las peculiaridades de cada tipo de discapacidad presente en la familia.

Los familiares de personas con deficiencias visuales consideran que éstas pueden desempeñarse mejor en áreas de contacto con el público, coincidiendo con la impresión que tienen las propias personas consultadas al respecto. Consideran asimismo que pueden desempeñarse en forma independiente en el ámbito laboral. Prácticamente no encuentran dificultades a causa de la deficiencia para su integración normalizada luego de un proceso de rehabilitación básica. Sin embargo, resaltan los obstáculos psicosociales, como por ejemplo una actitud de poco respeto hacia estas personas.

En las familias de personas con deficiencia física se señalan como obstáculos a la integración la presencia de barreras arquitectónicas y las dificultades de transporte. Como premisa básica es necesario impulsar la eliminación de barreras arquitectónicas, así como sensibilizar a la comunidad acerca de las actitudes que fomentan el respeto y la integración de personas con este tipo de discapacidad.

Con respecto a familiares de personas con deficiencia intelectual, se plantean dificultades para ubicarlas luego de terminar enseñanza primaria, sobre todo si provienen de escuelas especiales. Su colaboración consiste fundamentalmente en informarse de modo permanente, en integrar asociaciones y colaborar en sus actividades, en proporcionar los elementos necesarios para lograr la integración, y en seguir reafirmando y fomentando sus competencias potenciales.

En términos generales, para favorecer la integración normalizada se evidencia la necesidad de poner en práctica programas flexibles adaptados de acuerdo a las diversas capacidades, y de informar a educadores acerca de las personas con discapacidad, fundamentalmente en lo que atañe a sus reales aptitudes, ya que por lo general es el aspecto que más se desconoce. Esto debe ir acompañado necesariamente por un avance en la sensibilización de la sociedad, que establezca cuáles son las actitudes de respeto y de equiparación de oportunidades para cada discapacidad.

Imagen de coetáneos. Se refleja una actitud de sensibilización en el tema de la discapacidad. Si bien las propias personas con discapacidad perciben actitudes de discriminación por parte de la sociedad, y concretamente del sistema educativo, denotan por su parte una actitud de apertura a la integración normalizada.

Se comprende las discapacidades como dificultad que impide el pleno desarrollo de una persona. Se reconoce por lo tanto la necesidad de apoyos complementarios en el proceso de integración.

Se reflejan actitudes de comprensión del concepto de *persona con discapacidad*. Dejan de lado actitudes discriminatorias sutiles como pueden ser la compasión o una consideración exagerada a causa de una discapacidad.

Se reconocen sin embargo la falta de información acerca del trato hacia las personas con discapacidad, las barreras arquitectónicas y de transporte que dificultan la integración en términos generales.

Se valora aceptación a las personas con discapacidad tal como son, permitiendo la demostración de sus capacidades.

4.5.3 Aspectos legales e institucionales

Como consecuencia de la Ley 16.095 de 26 de octubre de 1989, (Ley de Equiparación de Oportunidades), se establece un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un papel equivalente al que desempeñan las demás personas.

La Ley hace referencia a distintas áreas temáticas:

- La salud, a cuyo respecto el principio rector es la prevención de las deficiencias, sin dejar de lado la instauración de servicios especiales de rehabilitación médica.
- La educación como un derecho para todos, la reeducación y la formación profesional adecuada y dejando a otro nivel los casos severos para talleres ocupacionales.
- También la certificación está planteada por la ley de manera integral, tomando en cuenta no sólo la capacidad residual de la persona con discapacidad, sino también la capacidad potencial de la misma.
- La inserción en el campo laboral por medio del proceso de la rehabilitación profesional, orientación, formación profesional y colocación. El artículo 42 de dicha ley indica la obligación del Estado, los gobiernos departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales de ocupar personas discapacitadas en una proporción mínima no inferior al cuatro por ciento de sus vacantes.

El artículo 45 de la Ley 16.095 señala los siguientes deberes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: instalar, equipar y dirigir Centros de Rehabilitación Ocupacional en coordinación con el Ministerio de Educación y Cultura, así como talleres ocupacionales y hogares comunitarios.

- En lo que respecta a la arquitectura y urbanismo, la ley establece la necesidad del pleno desenvolvimiento autónomo de las personas con discapacidad. Al ser llevado a la práctica se observa que aún quedan muchas cosas por hacer, comenzando por despertar un mayor sentido de equidad y justicia en toda la sociedad civil.

4.5.4 Conclusiones

- Es imprescindible la formulación de un Plan Nacional que incluya las políticas públicas en relación con la población discapacitada.
- Es necesario agilizar la reglamentación de la ley 16.095 de 1989 para la aplicación de políticas de promoción, desarrollo, rehabilitación e integración social de la persona con discapacidad.
- Optimizar el uso de los recursos del Estado en favor de las personas con discapacidad.
- Incluir en el censo nacional tipos de discapacidad, distribución departamental, género, tramos de edad, escolaridad, trayectoria laboral según categorías ocupacionales.
- Supresión de barreras arquitectónicas en sitios públicos y principalmente en organismos de formación profesional.
- Facilitar el transporte público para las personas con discapacidad.
- Facilitar el desarrollo tecnológico de herramientas y equipos adaptados.
- Realizar campañas de sensibilización en todos los ámbitos adecuados.
- Desarrollar enfoques metodológicos sobre ingreso al mundo del trabajo de la población con discapacidad.
- Formular planes de desarrollo institucional en las IFP y otras organizaciones para la integración.
- Formación de instructores para la integración.
- Elaborar programas de formación y autoformación para la capacitación y fortalecimiento de docentes e instructores de las IFP y otros centros, así como programas de rehabilitación y capacitación de personas con discapacidad.
- Aplicar un sistema de certificación de la discapacidad amparado en la normativa internacional de la OPS.
- Articular las iniciativas del Estado y de las ONG en los temas de la integración, estableciendo una red de servicios coordinados y confluyentes hacia un Sistema Nacional de Rehabilitación Integral.

BASES DERIVADAS DEL DIAGNÓSTICO PARA LOS PROGRAMAS PILOTO EN CADA PAÍS PARTICIPANTE

El diagnóstico fue una etapa breve en el contexto de todo el Proyecto. Su significado fundamental fue dar elementos para poder avanzar prácticamente en dirección a la integración normalizada de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Por lo tanto, y como parte final del diagnóstico, cada país debió proponer elementos para definir programas piloto en tal sentido, de cobertura limitada pero potencialmente reproducibles a mayor escala.

Con el propósito de ayudar a superar las carencias y dificultades más importantes en cuanto se refiere a la atención de la población con discapacidad, se proponen objetivos y actividades para un programa operativo inmediato.

5.1 BOLIVIA

5.1.1 Prioridades

Si bien en el nuevo contexto institucional boliviano se han promulgado normas legales que reflejan la determinación oficial de obrar en favor de las personas con discapacidad, en la práctica pareciera haberse avanzado en las propuestas de transformación exclusivamente en lo que respecta a la participación popular en áreas rurales. La descentralización administrativa, así como las reformas para los diferentes sectores, aún se mantienen en la etapa de organización. La situación nacional influye claramente sobre la calidad de vida de la población con discapacidad.

La situación laboral adquiere carácter relevante, dado que la muestra de Santa Cruz revela una abrumadora mayoría (74%) de gente con discapacidad que no trabaja, y la muestra de La Paz puso en evidencia que 59% de esta población sí trabaja, lo cual está también relacionado con diversos grados de aceptación social de los discapacitados existentes en ambas ciudades.

El problema de las personas con discapacidad, por su naturaleza y por las condiciones del medio en que se desenvuelven, implica una tarea compleja de relaciones que impone una acción social e institucional coordinada, en orden a la orientación, para lograr resultados válidos.

Es claro que existe un desconocimiento generalizado sobre la problemática, alcances y perspectivas de la rehabilitación, hecho que provoca la discriminación y segregación de las personas con discapacidad. Es impostergable la acción para crear una cultura de la equidad favorable a la integración. Las escuelas de padres podrían ser espacios que permitieran enfrentar las situaciones problemáticas y los efectos consiguientes que ellas generan.

El Estado no ha asumido un total compromiso con la población discapacitada; el apoyo brindado por dependencias gubernamentales se limita a un magro presupuesto para el pago de salarios a los profesionales de los centros especializados.

Las instituciones públicas, privadas y mixtas que prestan sus servicios funcionan mayormente en el área urbana y no alcanzan a cubrir la centésima parte de la población afectada. En su mayoría no cuentan con recursos técnicos ni financieros ni con mano de obra especializada, lo que da como resultado una atención de carácter asistencialista.

Existe una dispersión de esfuerzos y acciones debido a la falta de coordinación y organización entre las instituciones que trabajan con y para este segmento postergado de la población.

La situación problemática más sentida en cuanto a la atención de la discapacidad es la desconexión interinstitucional e intersectorial, lo que acarrea la discontinuidad en las acciones de rehabilitación, que requieren un enlace eficiente entre las áreas de salud, educación, trabajo y asistencia social.

Esa desarticulación trae también aparejada la casi total ausencia de adecuación en los programas de formación profesional, una cualidad que de existir coadyuvaría con ésta en el logro de una inserción laboral efectiva.

Existe carencia de personal especializado, así como de evaluación y seguimiento de proyectos orientados a mejorar las condiciones de vida de los discapacitados de todo tipo, según sus virtualidades y sus limitaciones.

Faltan también acciones coordinadas para la eliminación de las barreras arquitectónicas existentes, a fin de permitir la movilización, desplazamiento y acceso de las personas con discapacidad en lugares públicos y servicios de la comunidad.

Es de destacar, como hecho positivo y loable que las personas con discapacidad, pese a las condiciones adversas en que viven, constituyen una población con un gran espíritu de lucha que desea superar sus limitaciones. Se advierte claramente que estas personas se encuentran motivadas para poder recibir una instrucción técnica y/o superior.

5.1.2 Propuestas de objetivos, actividades y metas

Objetivos

- i. INFOCAL contará con mecanismos operativos, administrativos y metodológicos para facilitar el ingreso de las personas con discapacidad en los programas regulares de los centros de capacitación de La Paz y Santa Cruz.
- ii. INFOCAL promoverá y hará parte de una red de coordinación de servicios con instituciones del Estado y organizaciones no gubernamentales, para la integración de la población discapacitada en los programas de formación para el trabajo.
- iii. Se establecerán programas servicios de evaluación, orientación y formación profesional en INFOCAL de La Paz y Santa Cruz, como partes componentes de la red de servicios para la integración.
- iv. Se contará con estrategias y mecanismos de comunicación, información y sensibilización comunitarias para la integración de los discapacitados en actividades de formación.
- v. Se consolidará un sistema de evaluación y seguimiento de los procesos de integración en los programas regulares de INFOCAL.

Actividades y metas para el logro de los objetivos

Para el logro del objetivo i. (Contar con mecanismos para facilitar el ingreso de personas con discapacidad en los programas de capacitación de INFOCAL de La Paz y Santa Cruz).

Construir procesos de integración viables y sostenibles:

- Revisión de la normativa del INFOCAL e inclusión de medidas y mecanismos para la integración en los nuevos estatutos de la institución.
- Revisión de las normas actuales sobre políticas y procedimientos de admisión en los cursos y programas del INFOCAL.

Organizar los sistemas de formación para favorecer la integración a la formación profesional y al trabajo

- Estudio del mercado laboral y de los perfiles de calificación ocupacional en relación con las posibilidades y limitaciones de las personas con discapacidad.

- Diseño y montaje de un sistema de valoración multidisciplinario de las personas con discapacidad .
- Adecuación del programa de orientación profesional y ocupacional del INFOCAL según las características de la población discapacitada .
- Diseño y desarrollo de contenidos curriculares para cursos de nivelación, técnicos y complementarios, con base en el programa de orientación profesional y ocupacional.
- Elaboración y adecuación de los materiales didácticos necesarios para la formación técnica y la gestión del trabajo, dependiente o independiente .
- Diseño y desarrollo de estrategias para la evaluación integral del desempeño del alumno discapacitado en procesos de formación.

Capacitar recursos humanos para la integración

- Diseño de un programa de formación de recursos humanos para la integración, con apoyo en material autoformativo, impreso y audiovisual.
- Diseño y producción de materiales de formación para la integración, destinados a directivos y docentes del INFOCAL y de los sectores de educación, salud, empleo y de las ONG .
- Desarrollo de talleres de formación/producción de herramientas didácticas para la integración, destinados a los docentes del INFOCAL, de las escuelas técnicas y de las ONG.

Adecuación física de los talleres y centros de formación

- Estudio de factibilidad .
- Adecuación de espacios, maquinaria y herramientas en dos especialidades en Santa Cruz y en La Paz .

Para el logro del objetivo ii. (Promover y hacer parte, INFOCAL, de una red de coordinación de servicios con instituciones del Estado y ONG para la integración de la población discapacitada en los programas de formación para el trabajo).

Fortalecer la coordinación intersectorial e interinstitucional para la integración normalizada en la formación profesional

- Consolidación del grupo técnico coordinador. Establecimiento de una agenda de reuniones para la gestión del proyecto y presentación del programa piloto y plan operativo.

- Elaboración de una agenda de reuniones trimestrales del grupo técnico coordinador para hacer seguimiento del proyecto
- Localización de fuentes y sistemas de información existentes en el país, útiles para organizar una red de información nacional sobre integración normalizada.
- Inclusión dentro del plan operativo específico mencionado en el ítem 3.1.2 de los convenios y acuerdos institucionales referidos a la identificación, organización y difusión de datos relativos a la integración normalizada en la formación profesional .

Promover el compromiso de empresarios, trabajadores y comunidad en los procesos de integración

- Elaboración de material motivacional e informativo para empresarios y organizaciones sindicales sobre integración en la formación y en el trabajo .
- Diseño y ejecución de acciones de reconocimiento a empresas y centros de formación promotores de la integración .
- Establecimiento de convenios entre INFOCAL, empresas y ONG para la promoción de la integración social y laboral.
- Creación de un fondo de apoyo para la integración de personas con escasos recursos económicos .

Para el logro del objetivo iii. (Establecer programas servicios de evaluación, orientación y formación profesional en INFOCAL de La Paz y Santa Cruz).

- Adecuación de procesos y herramientas de evaluación en uso en el INFOCAL .
- Desarrollo de nuevos materiales de evaluación complementarios de los existentes .
- Inclusión del tema evaluación en los procesos de capacitación de los docentes del INFOCAL .

Para el logro del objetivo iv. (Contar con estrategias y mecanismos de comunicación, información y sensibilización comunitarias para la integración de los discapacitados en actividades de formación).

Motivar y sensibilizar para la integración

- Diseño de una estrategia nacional con utilización de medios de comunicación masiva.

- Producción de materiales multimedia de sensibilización e información destinados a empresarios, ONG, familias, población-meta y comunidad en general.
- Negociación de espacios.
- Difusión.
- Apoyo a eventos nacionales conducentes a la creación de sistemas de rehabilitación integral

Para el logro del objetivo v. (Consolidar un sistema de evaluación y seguimiento de los procesos de integración en los programas regulares de INFOCAL).

Elaborar el diseño de un sistema de evaluación de seguimiento del proceso

- Definición de indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Determinación de mecanismos de seguimiento y control del proceso de integración dentro del INFOCAL y en las empresas .
- Producción de materiales e instrumentos de seguimiento y evaluación.

Desarrollar el sistema de evaluación y seguimiento

- Talleres participativos de motivación y formación de personal directivo y docente en contenidos y estrategias de evaluación y seguimiento.
- Aplicación, validación y ajuste de instrumentos de evaluación y seguimiento en los centros de Santa Cruz y La Paz.
- Evaluación externa del cumplimiento de las acciones.

5.2 BRASIL

5.2.1 Prioridades

Con base en el análisis de la información obtenida en el diagnóstico mediante talleres, consultas y estudios realizados, se señala como prioridad una acción dirigida a la integración normalizada de la persona con discapacidad en el ámbito laboral, específicamente en el área de la formación profesional, objetivo de este proyecto.

Los diagnósticos presentaron evidencias de que el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional son aún muy reducidos.

Con respecto a la legislación, se observa que las leyes relativas a los problemas de la discapacidad aún están centradas en el carácter asistencial, y que no son consideradas instrumentos de políticas públicas. En este aspecto, parece ser que el punto de vista mayoritario continúa considerándolas como “favores”, por lo que se hacen necesarias acciones más amplias, concretas y permanentes para la creación de una efectiva política de integración de la persona con discapacidad a todos los niveles.

Para atender estas prioridades se deben desarrollar estrategias especiales en unidades del SENAI de Santa Catarina. A partir de ahí se podrían extender a otras regiones del país. Es lo posible según el resultado de las informaciones obtenidas de los diagnósticos nacional y estadual, así como de las discusiones realizadas con los especialistas y coordinadores de organizaciones que atienden a personas discapacitadas.

Es necesario y posible prever y realizar acciones para promover la admisión y la permanencia de la persona con discapacidad en el Centro de Educación y Tecnología del SENAI de Florianópolis, en forma normalizada y gradual, con miras a la formación profesional y al mercado de trabajo. Se construirá así un modelo metodológico y de tecnología a ser transferido hacia otras escuelas. Como principios de este programa se destacan: igualdad de oportunidades; respeto a la individualidad, considerándose las necesidades especiales; normalidad y acceso a bienes y servicios ofrecidos por la comunidad, y desarrollo de aptitudes potenciales.

Será necesario cumplir diversas actividades, tales como adaptación de los equipos, herramientas y material didáctico; establecimiento de acuerdos para el intercambio técnico entre instituciones de formación profesional y de rehabilitación, asociaciones de personas con discapacidad y empresas; capacitación de personal docente, administrativo y gerencial, y manutención del grupo técnico coordinador, entre otras.

A partir de las informaciones y discusiones resultantes de todo el proceso de elaboración del diagnóstico estadual, se concluyó en que serían el Centro de Educación y Tecnología (CET) del SENAI de Florianópolis y el Centro de Tecnología en Automatización e Informática, (CTAI) las unidades más adecuadas para instrumentar el programa piloto. Hacerlo viable dependerá de pequeñas adaptaciones físicas, de equipos y herramientas de simple resolución. Las unidades escogidas presentan algunas facilidades que se constituirán en factores

decisivos para su elección, tales como su localización, la oferta de cursos compatibles con la elección de los representantes de las personas con discapacidad, recursos humanos disponibles, sensibilizados y con relativo conocimiento de la clientela que atenderá el programa piloto.

Los cursos ofrecidos por el CET del SENAI de Florianópolis y el CTAI fueron indicados por especialistas en educación especial y en preparación de la persona con discapacidad para el trabajo, representantes de las asociaciones de personas con discapacidad, los propios discapacitados y los técnicos de las unidades operativas donde será implantado el mencionado programa.

Para obtener el certificado del curso de formación, los alumnos deberán tener una asistencia mínima y un rendimiento teórico y práctico de 80% en el curso de electrónica y de 70% en los cursos de panificación y confitería del CET de Florianópolis, y para los cursos desarrollados por el CTAI, la asistencia mínima es de 75%.

La divulgación de los cursos será realizada por las agencias gubernamentales y asociaciones que representen a las personas con discapacidad. Esas instituciones también serán responsables por la orientación de los candidatos a cursos del programa piloto. Ese tipo de participación será reglamentada por acuerdos y convenios.

El ingreso a los cursos implica la inscripción por parte de todos los alumnos, y para ellos se establecerá un proceso inicial de análisis de potencial e interés, a efectos de determinar el perfil de los participantes en el programa. Se observarán los siguientes criterios para el ingreso:

- atención al mayor número posible de tipos de discapacidad;
- curso de formación profesional;
- horario compatible con la duración del programa piloto y demás etapas;
- grupos constituidos por 15 alumnos, como máximo, 50% de los cuales serán personas con discapacidad;
- inclusión debidamente certificada en un lugar de trabajo y posterior acompañamiento de desempeño.

La metodología de enseñanza será la misma comúnmente utilizada, lo que vendría a refrendar la propuesta normalizadora de este proyecto. Se realizarán adaptaciones en los equipos, herramientas y materiales didácticos, por las mismas instituciones que firmaron convenios.

La capacitación de recursos humanos de las unidades operativas comprenderá la realización de cursos y adiestramiento para todos los colaboradores y personal docente que participen en el proceso. Además, se promoverán intercambios entre servicios de formación profesional y visitas de los profesionales a ambientes de trabajo en los cuales las personas con discapacidad ya se encuentren integradas.

Para desarrollar la capacitación profesional del personal de las unidades del SENAI participantes en el programa piloto, es necesario distinguir entre quienes recibirán el curso: personal administrativo, gerentes e instructores (docentes). En los cursos se desarrollará la idea de conocer y valorizar la idoneidad potencial de las personas, sin fijarse en sus limitaciones. Los cursos estarán divididos en módulos y tendrán una parte general, una parte técnica/específica y una parte práctica. La parte general comprenderá: cómo actuar con las potencialidades, problemas referentes a los derechos cívicos y al trabajo, legislación referente a la persona con discapacidad (derechos y deberes) y relaciones interpersonales. La parte técnica/específica consistirá en cómo trabajar con las personas con discapacidad, de acuerdo con sus especificidades y necesidades. La parte práctica comprenderá visitas a las instituciones de apoyo a las personas con discapacidad.

5.2.2 Propuesta de objetivos, actividades y metas para el programa piloto

Objetivos

- i. Creación de condiciones para la admisión y la permanencia de las personas con discapacidad en el CET del SENAI de Florianópolis.
- ii. Captación y sensibilización de funcionarios y docentes del SENAI como facilitadores y promotores de procesos de integración a la formación profesional y al trabajo.
- iii. Instalación de mecanismos y medidas institucionales favorables a la integración.

Actividades y metas para el logro de los objetivos

Para el logro del objetivo i. (Crear condiciones para la admisión y la permanencia de las personas con discapacidad en el CET del SENAI de Florianópolis).

Adecuar métodos en las especialidades y cursos para la integración

- Análisis de los contenidos y métodos de los cursos ofrecidos en el Centro de Educación y Tecnología.
- Análisis de las características positivas y negativas por tipo de discapacidad.
- Ajustes y adecuaciones de instrumentos y herramientas de trabajo según los cuatro tipos de discapacidad y las características de los cursos seleccionados para la integración.
- Realización de convenios y acuerdos para el desarrollo de prácticas en empresas y ONG.
- Elaboración de materiales impresos y audiovisuales para promover la integración en talleres y aulas de clase.
- Motivación y concertación con empresas y familias para la ubicación laboral de los alumnos.

Adecuar espacios, equipos y herramientas

- Análisis sobre uso de equipos, herramientas, talleres, según los cuatro tipos de discapacidad que serán atendidos.
- Contratación y desarrollo de programa de adecuaciones.
- Producir materiales audiovisuales en favor de la integración destinados a alumnos con y sin discapacidad.
- Diseño y producción participativa de materiales para radio y televisión, orientados a la sensibilización de jóvenes, organizaciones comunitarias y ONG sobre el tema de integración.

Promover la demanda

- Concertación con ONG para contactos con y selección de alumnos.
- Información e inducción a los cursos del SENAI para los alumnos seleccionados.
- Visitas guiadas a los centros para las familias y alumnos seleccionados.

Iniciar el proceso de integración

- Selección y ubicación de los alumnos por grupos, cursos y programas.
- Desarrollo de procesos formativos.

- Diseño y desarrollo de estrategias de evaluación y seguimiento integral de los alumnos.

Para el logro del objetivo ii. (Captar y sensibilizar funcionarios y docentes del SENAI como facilitadores y promotores de procesos de integración a la formación profesional y al trabajo).

Sensibilizar para la integración

- Diseño y producción de materiales multimedia para la formación de personal docente y directivo del SENAI, ONG, empresas y trabajadores.
- Creación de talleres de formación/producción para docentes acerca de instrumentos didácticos aptos para favorecer la integración.
- Producción de eventos de sensibilización hacia la integración con participación de docentes, alumnos y familias .
- Señalamiento y divulgación de experiencias exitosas de trabajo de personas con discapacidad en empresas o en autoempleo .
- Reuniones y visitas periódicas para informar del proyecto a los empresarios del Estado de Santa Catarina .

Capacitar al personal docente

- Desarrollo de talleres apoyados en materiales producidos en 2.1.1.
- Recuperación y sistematización de experiencias de integración antes y durante el desarrollo del proyecto.

Para el logro del objetivo iii. (Instalar mecanismos y medidas institucionales favorables a la integración).

Registrar sistemáticamente los procesos de integración

- Definición de mecanismos e instrumentos de registro.
- Inclusión del componente «registro sistemático» en los talleres de capacitación para docentes y directivos.

- Revisión y ajuste de las normas del SENAI de Santa Catarina con fines de evaluación, ingreso, desempeño y certificación de alumnos.
- Evaluación periódica de impacto y corolarios.
- Consolidación de la participación de instituciones públicas y privadas en el equipo técnico coordinador.
- Inclusión de información de avances del proyecto en todos los vehículos de comunicación del SENAI en el ámbito nacional y regional.

5.3 COLOMBIA

5.3.1 Prioridades

Sobre la base de los resultados obtenidos en los diagnósticos cuantitativos y cualitativos y de las conclusiones generales, se presentan a modo de propuesta criterios relevantes para el diseño del programa piloto.

Se señalan como prioridades:

Fortalecer y promover la coordinación de los comités intersectoriales. A través de una Red Nacional Regional, establecer mecanismos que permitan compartir experiencias sobre procesos de integración de personas discapacitadas a las IFP.

Diseñar un sistema de control y seguimiento intersectorial en el cual se definan claramente los compromisos de las instituciones que intervienen en el desarrollo del programa piloto.

Llevar a cabo programas de sensibilización dirigidos a la población en general, autoridades nacionales y territoriales, redes interinstitucionales de apoyo, IFP, IRP, organizaciones de y para personas discapacitadas, centros de educación básica y secundaria, dirigentes sindicales, empresarios, trabajadores, personas discapacitadas y sus familias.

Capacitación de docentes e instructores de las IFP con el objetivo de mejorar su formación psico-pedagógica y promover su creatividad. De esta manera la capacitación dará los elementos necesarios para un mejor conocimiento de las características y diferencias individuales de sus alumnos, discapacitados o no, utilizando una metodología, procesos de evaluación y ayudas educativas más adecuadas.

Este proceso de capacitación debe poner énfasis en actitudes y valores del individuo.

Aplicación de la Ley General de Educación de 1994 y sus decretos reglamentarios en todo lo referente al Proyecto Educativo Institucional, programas de estudio, evaluación, promoción, procesos metodológicos e innovaciones pedagógicas.

Las IRP deben constituirse en unidades de asesoramiento y apoyo en el proceso de integración de las personas discapacitadas en las IFP. Sus acciones de evaluación, orientación y adaptación ocupacional deben tener un enfoque pedagógico.

Los criterios para la selección de la sede del programa piloto son los siguientes:

- Infraestructura orgánica a nivel local, con redes intersectoriales e interinstitucionales que apoyen el desarrollo del programa.
- Programas de desarrollo y políticas sobre discapacidad claramente definidas a nivel nacional, departamental, municipal e institucional.
- Voluntad política de la región para desarrollar el programa piloto con participación intersectorial.
- Experiencias positivas e integración de personas discapacitadas.
- Ubicación geográfica zonal representativa.
- Selección de un número adecuado de sedes para facilitar el control de la experiencia piloto.
- Mínimo dos sedes, máximo cinco sedes.

5.3.2 Propuesta de objetivos, actividades y metas

Objetivos

- i. Consolidación en Colombia de una red de servicios para la integración de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional.
- ii. Integración de jóvenes, hombres y mujeres a los programas del SENA en las regionales de Caldas, Bolívar y Atlántico.
- iii. Funcionamiento de un subsistema de evaluación y seguimiento completo de alumnos integrados, asociado al sistema de evaluación de desempeño e institucional de tres regionales del SENA.

Actividades y metas para el logro de los objetivos

Para el logro del objetivo i. (Establecer en Colombia una red de servicios para la integración de las personas con discapacidad en los programas de formación profesional).

Consolidar el grupo técnico coordinador del Proyecto

- Establecimiento de convenios con las instituciones y organizaciones representantes del SENA, de los Ministerios de Trabajo, Educación, Salud y de los Programas de Rehabilitación.
- Definición de agenda para el grupo técnico coordinador del proyecto, con el fin de sistematizar el seguimiento de las acciones del proyecto.
- Diseño y desarrollo de una estrategia para el control y seguimiento del proyecto en las tres regionales seleccionadas.

Fortalecer los mecanismos de coordinación e información

- Identificación, organización y difusión de información existente en instituciones públicas y privadas, organizaciones de personas con discapacidad y ONGs en temas relativos a la integración normalizada.
- Articulación de acciones referidas a información dentro de redes nacionales existentes.

Para el logro del objetivo ii. (Integrar jóvenes, hombres y mujeres a los programas del SENA en las regionales de Caldas, Bolívar y Atlántico).

Crear condiciones para la integración en tres regionales del SENA

- Conformación del grupo operativo local en cada regional.
- Elaboración y concertación del plan operativo en cada regional.
- Sensibilización y formación del personal docente en los centros y programas seleccionados en cada regional.

- Diseño y producción de materiales con contenidos relativos a la integración normalizada, destinados a directivos de organismos públicos y privados, organizaciones de personas con discapacidad, ONG, familia y comunidad.
- Selección de cursos y programas de formación en los cuales se realizará la integración
- Adecuaciones físicas, metodológicas y comunicativas para la integración.
- Selección, inscripción e iniciación del proceso de integración en los programas y cursos seleccionados.
- Evaluación del proceso de integración en sus aspectos administrativos y curriculares.
- Asistencia a egresados para su ubicación en el medio laboral .

Para el logro del objetivo iii. (Poner en funcionamiento un subsistema de evaluación y seguimiento de alumnos asociado al sistema de evaluación de desempeño e institucional de tres regionales del SENA.

- Organizar un sistema de evaluación integral de las personas integradas en la formación profesional, asociado a procesos de evaluación en uso en las tres regionales del SENA.
- Diseño y desarrollo de un sistema de evaluación y seguimiento integral de los alumnos.
- Diseño y desarrollo de procesos de nivelación y validación de aprendizajes previos.
- Definición y desarrollo de estrategias para la orientación vocacional y ocupacional.

5.4 MEXICO

5.4.1 Prioridades

La información que arroja el diagnóstico permite proponer acciones prioritarias que favorecerán la integración normalizada de personas con discapacidad a las IFP.

Conforme al marco normativo mexicano, las personas con discapacidad gozan del mismo derecho a la educación y al empleo digno del que gozan todos los ciudadanos del país.

Considerando estas disposiciones legales, los resultados que arroja el diagnóstico presentan la situación problemática de las personas con discapacidad, por lo que se reclama el respeto a sus derechos.

Las oportunidades de integración a la capacitación y al empleo están aún limitadas por las barreras sociales, físicas, por la falta de sensibilización y de conocimiento de sus necesidades y habilidades.

Se destacan como prioridades:

- Que junto con la Dirección de Centros de Formación para el Trabajo, otras instituciones que brindan capacitación laboral (CONALEP, DGETI, SEC, TEC y Educación Especial) participen en este proyecto para ampliar la cobertura del mismo con una infraestructura mayor.
- Fortalecer el trabajo de evaluación de habilidades de las personas con discapacidad y ampliar los programas de orientación vocacional.
- Orientar y sensibilizar al docente, al directivo, al personal administrativo y al personal de apoyo.
- Promover el fortalecimiento personal y social de la población con discapacidad.
- Superar con un trabajo coordinado e interinstitucional el bajo nivel escolar, las barreras físicas y arquitectónicas, la carencia de formación de instructores y la falta de recursos didácticos, así como la falta de conexión entre los puestos de trabajo y la capacitación terminal.
- Atender la exigencia del mercado laboral respecto del perfil de egreso del capacitando de modo que éste logre el dominio de la ocupación, y exigir que incluya, las bases para ingresar a los diferentes ámbitos de trabajo.

5.4.2 Propuesta de objetivos, actividades y metas

Objetivos

- i. Integración de un grupo de personas, hombres y mujeres con discapacidad, en los centros y programas de formación profesional administrados por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
- ii. Consolidación del nexo con diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para la gestión de procesos integradores en la formación profesional.
- iii. Creación de mecanismos y estrategias para la obtención de empleo de los egresados de la formación profesional.

Actividades y metas para el logro de los objetivos

Para el logro del objetivo i. (Integrar un grupo de personas, hombres y mujeres con discapacidad, en los centros y programas de formación administrados por la DGCFE).

Preparar las condiciones para la integración en los centros seleccionados

- Presentación del programa a los funcionarios de los centros.
- Valoración y selección de la población meta.
- Definición de los perfiles ocupacionales para los cuales se hará la integración .
- Selección de personal docente y directivo que participará en el proceso de integración.
- Diseño y producción de materiales para la formación de docentes y directivos.
- Análisis y adaptación de materiales y recursos didácticos en uso en los Centros de Formación para el Trabajo.

Desarrollar programas de formación con integración de alumnos con discapacidad

- Determinación de estrategias de aprendizaje para el trabajo favorables a la integración.
- Seleccionar e incorporar al grupo de alumnos que intervendrán en la experiencia.
- Diseñar y desarrollar procesos de orientación, formación profesional y evaluación.
- Programar y desarrollar actividades curriculares y extracurriculares para el desarrollo de competencias básicas en apoyo al desarrollo integral de los alumnos.
- Desarrollo, registro y sistematización de las experiencias en proceso.
- Evaluar el impacto y el proceso de la experiencia de integración.

Para el logro del objetivo ii. (Consolidar nexos con diferentes organizaciones gubernamentales y ONG, para la gestión de procesos integradores en la formación profesional).

- Consolidar operativamente el grupo técnico coordinador
- Concertación y definición del plan operativo y agenda de trabajo del grupo técnico coordinador.
- Valoración con criterio interdisciplinario de los recursos institucionales útiles para la integración.

• Determinación de instituciones privadas y públicas que apoyarán la red de servicios para la integración, según habilidades, intereses y vocación de cada una de esas entidades.

Para el logro del objetivo iii. (Crear mecanismos y estrategias para la obtención de empleo de los egresados de la formación).

- Establecer estrategias de certificación ocupacional para la población integrada
- Analizar los sistemas de certificación existentes en las especialidades y cursos en los cuales se llevará a cabo la integración.
 - Incorporar la certificación de las competencias ocupacionales de los alumnos integrados dentro del sistema normalizado de competencias laborales que se reaaliza en el país.
 - Promover la vinculación laboral de los egresados del proceso de integración
 - Seleccionar empresas participantes.
 - Realizar actividades de sensibilización con empresarios.
 - Elaborar y difundir material impreso y audiovisual sobre productividad y desempeño de las personas con discapacidad.

5.5 URUGUAY

5.5.1 Prioridades

Del análisis de fortalezas y áreas de mejora incluidas en el diagnóstico, se derivan algunas prioridades, las cuales se reseñan seguidamente.

Flexibilizar en el área de la gestión educativa el acceso a la formación profesional; la gestión de programas (condiciones para el progreso, promoción, evaluación y certificación) y la colocación laboral para facilitar la integración normalizada de acuerdo con las posibilidades del CETP/UTU.

Integrar un grupo de jóvenes con discapacidad leve en cursos regulares de UTU para sistematizar y seleccionar metodologías y modelos que permitan proponer fórmulas de capacitación, de inserción laboral y de actividades innovadoras a los efectos de la generación de ingresos.

Diseñar programas de perfeccionamiento de formadores en las áreas de integración normalizada.

Se parte de la base de que el enfoque general y común a todos los actores comprendidos en el desarrollo del plan piloto consista en establecer los fundamentos de una red de servicios coordinados y confluyentes hacia un sistema integral de rehabilitación. Esto permitirá crear una conexión estable entre lo público y lo privado, utilizando y maximizando el valor de los diferentes recursos existentes en cada institución, a fin de desarrollar acciones con la

población discapacitada con los apoyos y adaptaciones que se requieran en cada instancia de la integración.

Incluir en las políticas públicas la temática de la discapacidad en un plan nacional. La integración normalizada no podrá trascender sin una implicación directa de voluntades políticas en tal sentido.

Facilitar el acceso a ayudas técnicas y nuevas tecnologías, promoviendo y apoyando proyectos de desarrollo técnico y tecnológico para la integración.

Unificar criterios para la generación de una estrategia integral, que supere la visión lineal y casuística que aún existe acerca de la integración de las personas con discapacidad.

Desarrollar las imprescindibles actividades de formación de recursos humanos para el logro de la integración.

Elaborar y difundir materiales de formación y de autoformación en apoyo a los programas de capacitación y fortalecimiento para docentes e instructores de las IFP y de los centros de rehabilitación y capacitación.

Encarar y realizar campañas de sensibilización e impacto en la sociedad y en particular entre educadores y empleadores.

5.5.2 Propuesta de objetivos, actividades y metas

Objetivos

- i. Integración de un grupo de jóvenes, hombres y mujeres, con discapacidad leve en escuelas del CETP/UTU y otros programas públicos de formación para el trabajo.
- ii. Funcionamiento de un sistema de seguimiento de alumnos con discapacidad ya integrados en escuelas del CETP/UTU y otros programas públicos de formación para el trabajo.
- iii. Operación de una red de servicios de formación para el trabajo con participación de escuelas del CETP/UTU y otros centros/programas públicos de formación y ONG.

Actividades y metas para el logro de los objetivos

Para el logro del objetivo i. (Integrar un grupo de jóvenes, hombres y mujeres, con discapacidad leve en escuelas del CETP/UTU y otros programas públicos de formación).

Crear las condiciones administrativas y operativas en los centros y escuelas de formación

- Adecuación del contenido de la circular No. 42 de 1988 a los propósitos de la integración dentro del CETP/UTU y entre éste y otras áreas dependientes del Consejo Directivo Central de la enseñanza pública (CODICEN).
- Elaboración de un plan operativo, con personal directivo y docente de las escuelas seleccionadas, para iniciar el proceso de integración progresiva la para población con discapacidad leve.
- Compilación de experiencias de integración y difusión de métodos y estrategias entre escuelas seleccionadas.
- Diseño y producción de materiales impresos y audiovisuales para la formación de recursos humanos en temas relativos a la integración.
- Realización de talleres de formación/producción de herramientas didácticas para la integración.

Para el logro del objetivo ii. (Poner en funcionamiento de un sistema de seguimiento de alumnos con discapacidad ya integrados en escuelas del CETP/UTU y otros programas públicos de formación para el trabajo).

- Hacer seguimiento de alumnos ya integrados en los cursos regulares
- Identificación de personas con discapacidad actualmente integradas en programas de escuelas rurales y urbanas de la UTU.
- Registro escrito sobre sus antecedentes académicos, tipo de cursos y desempeño.
- Seguimiento y acompañamiento con participación de alumnos, familia y docentes.
- Análisis de potencialidades y dificultades surgidas en el proceso de integración.
- Determinación de acciones de mejora y/o de fortalecimiento para la integración.
- Ubicación de alumnos con discapacidad desertores del subsistema de educación de formación técnico profesional.
- Especificación de las causas de la deserción y posibles correctivos.

Para el logro del objetivo iii. (Operar una red de servicios de formación para el trabajo con participación de escuelas del CETP/UTU y otros centros/programas públicos de formación y ONG).

- Crear bases para una red de servicios coordinados para la integración
- Identificación de los principios y fundamentos de instituciones y organizaciones del Estado y particulares que dan base a una acción multidisciplinaria en función de la integración.
- Elaboración de un plan operativo, compartido por instituciones y programas de formación profesional, capacitación, empleo, seguridad social, educación y rehabilitación, para articular servicios en una acción coordinada destinada a un grupo de personas con discapacidad en el área de Montevideo .
- Desarrollo de actividades derivadas del plan operativo en cuanto a información, planeamiento y ejecución complementaria entre instituciones y programas, en beneficio de la población seleccionada dentro de los participantes en programas de rehabilitación de ONG .
- Determinación, análisis y adecuación de materiales y herramientas de capacitación técnica y de gestión para el trabajo, dependiente como independiente.
- Ubicación de fuentes y redes de información existentes en el país, útiles para organizar una red de información nacional sobre integración normalizada.
- Establecimiento de convenios y acuerdos institucionales para precisar, organizar y difundir información sobre integración normalizada en los organismos de formación profesional.
- Metas específicas para la formación de recursos humanos a efectos del logro de los objetivos 1 y 2.
- Diseñar y producir materiales para la sensibilización de funcionarios de los sectores salud, trabajo, educación y seguridad social, directivos de las IFP y empresarios sobre normas que fundamentan la integración, características según tipos de discapacidad, coordinación de servicios y estímulos fiscales a la integración.
- Divulgación de materiales de sensibilización a través de medios impresos, audiovisuales e informáticos.
- Inclusión en los programas de formación de docentes de contenidos para la sensibilización y cambio de actitudes a favor de la integración, construcción de una pedagogía para la integración, elaboración y adaptación de materiales didácticos y técnicas y procesos de evaluación personalizada.

- Diseño, producción y utilización de material para la sensibilización e información del grupo familiar y de la persona con discapacidad para propiciar procesos de integración.
- Elaboración de mensajes para promoción de la integración a través de medios de comunicación.
- Actividades de sensibilización e información con las empresas y las organizaciones de trabajadores.
- Información y sensibilización en los organismos de planeamiento para promover la asignación de recursos financieros necesarios a la integración.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Los diagnósticos realizados dentro del Proyecto, además de presentar información organizada sobre características de la población estudiada, permitieron establecer la necesidad y la posibilidad de continuar avanzando en cada país en el conocimiento de la situación por zonas y regiones determinadas, tanto urbanas como rurales. En este sentido, por medio de los grupos técnicos coordinadores del proyecto se promoverán estudios nacionales bajo la responsabilidad de los organismos competentes en cada país. Se tomarán asimismo acciones para incorporar el tema discapacidad en mecanismos tales como censos y encuestas de hogares, donde aún no se haya incluido.

En cuanto a la población con discapacidad, los diagnósticos realizados, si bien no cubren una muestra representativa del total de cada país, indicaría que el promedio para los cinco países sería de 14,8%, siendo en dos de los países donde es predominante la discapacidad visual, en uno la intelectual, y en dos la discapacidad física. Se constató la inexistencia en los cinco países de estudios completos sobre el volumen de la población discapacitada. Los programas que existen a nivel nacional se construyen sobre estimaciones internacionales o sobre estudios parciales. Asimismo, aun en estudios parciales, la discapacidad no se maneja con parámetros homogéneos para una “comprobación” de la misma.

En cuanto a los *aspectos cualitativos*, se constatan algunos aspectos comunes a los cinco países:

- Gran espíritu de lucha en la población discapacitada para superar las limitaciones y la inequidad en sus condiciones de vida diaria, coexistente con la necesidad de procesos sociales que promuevan la superación de situaciones de inseguridad, frustración, falta de claridad en el proyecto de vida o de compromiso con éste.
- Crítica a preconceptos sobre sus limitaciones y rechazo a su discriminación en todas sus formas, así como la urgencia de eliminar los prejuicios respecto a la discapacidad existentes en la sociedad.
- También en algunos sectores se expresa que las personas con discapacidad son ejemplo de superación, gran capacidad de adaptación, inspiran respeto y admiración y son altamente competitivos, pero tienen muchos problemas familiares.

- Alumnos y docentes de las IFP aceptan la integración porque consideran que las personas discapacitadas son merecedoras de un tratamiento adecuado.
- En algunos casos los docentes perciben en los discapacitados actitud de escasa autoestima y falta de motivación como la mayor barrera para su integración.
- La discapacidad se ve como una dificultad para la formación y el trabajo, aun entendiéndose que toda persona tiene discapacidades y aptitudes potenciales. Sin embargo, aún subsisten ideas sobre la persona discapacitada como alguien con déficit con alguna enfermedad.
- Aunque no formalizadas en todos los países, ha habido experiencias de integración, pero asistemáticas y con escasa fundamentación conceptual y falta de preparación y adecuaciones para su accesibilidad.
- En algunos casos aún se considera al discapacitado como mano de obra más barata; aunque no es explícito, se puede aventurar que las personas con discapacidad que están comprometidas laboralmente tienen salarios injustos.
- Aún falta demanda para la colocación y apertura e interés en los empresarios.
- En los diagnósticos se hacen afirmaciones en el sentido de que las personas con discapacidad pueden ser productivas, dedicadas a su trabajo, más concentrados que otras personas, pero también se manifiesta temor a integrarlas y a tratarlas, sobre todo a los afectados de retardo mental y a las personas con limitación auditiva.

El proceso de los diagnósticos tuvo, además del resultado final que aparece en los documentos de informes por cada país, otros *resultados sobre los cuales es importante continuar avanzando en el desarrollo del proyecto*. Estos resultados se refieren a:

- Movilización y sensibilización en torno al tema de la integración normalizada de la población discapacitada en las instituciones de formación profesional.
- Participación organizada de diversos actores del sector público y privado, de las organizaciones de personas discapacitadas, de las organizaciones de trabajadores y de empresas, que permitió reunir y analizar información hasta ahora dispersa, relativa a la integración normalizada.
- Sistematización de experiencias de formación profesional, rehabilitación profesional y alternativas de formación para el trabajo y de educación que podrán ser divulgadas y aprovechadas a través del proyecto.

- Fortalecimiento de la comunicación entre sectores e instituciones en el país.
- Difusión de conocimientos y terminología unificada relativa al tema de la integración sociolaboral.
- Verificación de vacíos de información y compromiso de las instituciones nacionales para llenar esos vacíos.
- Establecimiento de mecanismos para articular acciones entre sectores e instituciones.
- Identificación y medición de obstáculos, dificultades y retos que plantea la integración normalizada a las instituciones de formación profesional, lo cual iluminará la definición de estrategias dentro de los programas piloto.
- Toma de conciencia acerca de los recursos humanos e institucionales, financieros y físicos que existen en cada país y que pueden ser utilizados a favor de la integración.
- Evidencia de la imperiosa necesidad de emprender acciones orientadas a facilitar la integración a la vida laboral, y para ello a la formación profesional, en el contexto de la construcción de redes o sistemas nacionales.
- Establecimiento de canales para el intercambio de información entre los actores participantes en el diagnóstico.
- Identificación de acciones locales aun en países donde la normatividad para la integración ha sido lenta.
- Toma de conciencia en organismos del Estado y privados sobre la importancia de los procesos de comunicación, información, planeamiento y acción intersectorial, dentro de marcos programáticos coherentes dirigidos a la integración de las personas con discapacidad en la formación y el trabajo.
- Necesidad de establecer criterios metodológicos para la orientación vocacional, la formación profesional y la evaluación de las personas discapacitadas.

La adopción en común de estos propósitos por los cinco países dio lugar al hallazgo de elementos tanto comunes como diversos aptos para alimentar el proceso de elaboración de los programas piloto.

ANÁLISIS Y DESARROLLO DE LAS PROPUESTAS PARA LOS PROGRAMAS PILOTO

De modo similar a lo ocurrido con los informes de diagnóstico de los cinco países participantes en el proyecto, las propuestas para los programas piloto de ellos derivada fue presentada, analizada y discutida entre los coordinadores técnicos nacionales y la coordinadora técnica principal. El intercambio entre los países dio lugar a complementaciones, aclaraciones y precisiones relativas a: áreas prioritarias de atención comunes a los cinco países, áreas prioritarias por país, formulación de objetivos, actividades y recursos para el cumplimiento de los objetivos del proyecto, equilibrio entre la diversidad de los países y la búsqueda del cumplimiento de los objetivos comunes propuestos por el proyecto.

El producto de este trabajo en equipo fue sistematizado por la coordinadora técnica principal, dando lugar a una formulación en una segunda aproximación de los programas piloto por país. En ella se pueden percibir semejanzas entre los cinco programas en cuanto a las líneas de acción encauzadas al logro de los objetivos finales del Proyecto y de los resultados generales previstos, a saber:

- Información sobre condiciones para la integración de las personas con discapacidad en los programas regulares de las instituciones de formación profesional.
- Programas piloto orientados a establecer la integración de las personas con discapacidad en las IFP.
- Información sobre las experiencias en marcha sobre integración.
- Personal docente y directivo de las IFP formado para facilitar la integración normalizada.
- Políticas de las IFP favorables a la integración normalizada y coordinación de recursos dentro y entre las IFP y otras organizaciones, y
- Programas para un trabajo en favor de la integración normalizada.

Las semejanzas entre los programas piloto derivan por lo tanto de las orientaciones conducentes a mantener las acciones y la aplicación de los recursos, sean ellos de orden internacional o nacional, dentro de los parámetros establecidos por el documento básico del proyecto dimensionado y especificado en el plan de trabajo aprobado por la OIT, los donantes y las contrapartes nacionales.

Las diferencias entre los programas piloto de los cinco países son fundamentalmente de énfasis en cuanto al tipo de actividades propuestas y a prioridades en los objetivos formulados, según las condiciones culturales, políticas, técnicas e institucionales propias de cada país.

Las diferencias entre los programas piloto reflejan, por otra parte, condiciones que limitan el marco de desarrollo de las acciones del proyecto referidas a:

- Grado de avance de las políticas y programas nacionales de atención a la población con discapacidad.
- Prioridades de atención según condiciones de grupos poblacionales, zonas geográficas, dinámica política y social dentro de los países.
- Disponibilidad de recursos humanos, técnicos, financieros e institucionales disponibles en las estructuras responsables de las acciones en el campo social de cada país.
- Fortalezas y debilidades de las instituciones de formación profesional.
- Coyuntura en que se encuentren las IFP en cuanto a su imagen institucional, solvencia financiera, organización interna y ubicación dentro de los programas y prioridades determinados por las políticas sociales y económicas del respectivo país.
- Enfoque de gestión predominante en la IFP tanto con respecto al discurso institucional como a la práctica administrativa, que varía en cuanto a tendencias centralizadoras, grado de participación en los procesos administrativos y docentes, relaciones operativas con el medio externo, especialmente con los sectores educación y empleo.
- Cultura institucional en cuanto a mecanismos y flujo de la información dentro de la IFP y entre ésta y otras instituciones, organismos o programas públicos y privados.

Según la dinámica entre estos factores, el programa piloto fue formulado y se desarrolla en cada país con características propias:

En **Bolivia** está siendo coordinado por la Dirección General del INFOCAL. Su desarrollo está facilitando acciones más articuladas entre instituciones y programas, hay una fuerte participación de las ONG locales y de las organizaciones de personas con discapacidad que se ven fortalecidas por su intervención en el proyecto.

Hay inestabilidad en la participación del INFOCAL de Santa Cruz, por motivos ajenos a la Dirección Nacional. La participación y compromiso de los docentes, de los directivos nacionales y de la sede de La Paz en sus centros de La Paz y El Alto es manifiesta respecto del proyecto. Éste es un factor propicio y ocasión favorable para analizar, evaluar y redefinir

procesos tanto pedagógicos como de gestión que pueden redundar en un fortalecimiento institucional, en la actual coyuntura de reorganización de la IFP. La participación directa que tienen en los grupos de trabajo del proyecto autoridades, docentes y personas con discapacidad trae aparejada una dinámica particular a los centros y a la institución como tal.

En **Brasil** el proyecto fue previsto para un solo Estado, el de Santa Catarina, pero desde el comienzo ha sido constante la intervención del Departamento Nacional del SENAI a través del CIET, lográndose así que los procesos y productos que se desarrollan en Santa Catarina tengan un significado institucional en el Servicio, gocen de su respaldo decidido y se difunda información del proyecto dentro del SENAI y desde éste hacia organismos públicos y privados, entre ellos la CORDE, organismo nacional que coordina la atención a las personas con discapacidad.

Las acciones para la integración se están desarrollando en dos centros de formación representativos del SENAI. Uno es un centro más antiguo, adecuado para atender cursos de duración y contenidos en diversos campos de la industria, y el otro es uno de los más avanzados del país en cuanto a tecnología informática y computación.

En el caso del Brasil, el proyecto es claramente un campo de desarrollo de nuevas estrategias, técnicas y métodos de atención a un tipo de población específico, en el cual se aplican todo el desarrollo pedagógico y técnico disponible en la IFP con apoyo en las ONG locales especializadas en rehabilitación, y se aprovechan recursos humanos altamente calificados dentro del campo de la formación profesional. Adaptaciones de herramientas, maquinaria, programas computacionales y otros, tienen en este caso un excelente ambiente propicio a las innovaciones didácticas destinadas a la integración normalizada en las IFP.

En **Colombia** el proyecto, y específicamente el programa piloto, se evidencian como acciones de fortalecimiento al programa nacional de atención a poblaciones especiales que viene siendo desarrollado como un compromiso formal de las instituciones del Estado responsables de la política social.

El proyecto, en razón de su metodología y sus mecanismos de planeamiento participativo, ha propiciado una forma concreta de concertación de compromisos entre las instituciones. La coordinación del Proyecto debió ubicarse en un nivel superior al previsto inicialmente, para facilitar la toma de decisiones dentro de la Dirección Nacional del SENA en todos los aspectos relativos al apoyo institucional a las tres regionales del SENA participantes. Las

comunicaciones entre las instancias nacional, central y departamental tienen un ritmo propio que puede causar asincronías entre el cumplimiento de las acciones por parte del centro local y el acompañamiento y apoyo desde los cargos de decisión nacional del SENA nacional.

Las tres regionales del SENA participantes son en sí mismas estructuras con identidad propia, bastante diferenciadas entre ellas. Las modalidades y cursos en los cuales se hace integración varían según estas características. Se está iniciando una comunicación directa entre las tres regionales por fuerza de la dinámica del proyecto, que hace vislumbrar el nacimiento de una cooperación entre regionales para aprovechar fortalezas y suplir debilidades propias de cada una.

El área de mayor desarrollo institucional que podrá derivar del programa piloto es la de evaluación y seguimiento personalizado a alumnos, así como la operación de redes de trabajo para la atención integral a la población discapacitada, por las cuales se conectan eficientemente los niveles nacional, central, departamental y municipal-local de las instituciones públicas y privadas que trabajan en el área social, el SENA entre ellas.

En **México** el programa piloto constituye una herramienta de aceleración de las acciones, definición de estrategias operativas y comunicación efectiva en todo el país, entre los estados y entre las comunidades locales, así como entre las instituciones del Estado, ONG y organizaciones de personas con discapacidad, dentro del programa nacional de atención a las personas con discapacidad que forma parte de las políticas sociales del Estado.

Aunque es el único país dentro del Proyecto que aún no ha ratificado el Convenio N° 159 de la OIT, México tiene un gran potencial en recursos humanos, institucionales, técnicos, políticos y legales que están siendo canalizados en las acciones desarrolladas por el proyecto.

Esto se hace evidente si se compara el alcance que a éste se le atribuyen en un principio, en cuanto a los de centros que actuarían en el proyecto, con la ampliación decidida del mismo, que hace que en el programa piloto participen actualmente tres estructuras de alcance nacional responsables de la formación para el trabajo, desde los niveles básicos hasta los técnicos y tecnológicos. Todos ellos han sido integrados en los talleres de formación y planeamiento, en los cuales se establecieron compromisos y responsabilidades para la ejecución del programa piloto.

El aspecto crucial de enriquecimiento del trabajo que se viene efectuando en México en cuanto a la atención de la población con discapacidad, se hará posible con el fortalecimiento de canales de comunicación y complementación entre programas del sector público y privado, y con el desarrollo de formas de trabajo más coordinadas entre el nivel central y el comunitario-local, influirá la adopción de medidas para dar a las personas con discapacidad que se integran, una formación de calidad tan alta como la de cualquiera de los alumnos de los centros de formación para el trabajo dependientes de la DGCFT, del CONALEP y de la DGTI.

En **Uruguay** el programa piloto ha sido ocasión de recoger, reconocer y recuperar experiencias previas muy valiosas de la Universidad del Trabajo del Uruguay en el campo de la atención a la población discapacitada. El proyecto comenzó a poco tiempo de efectuado un cambio estructural, por el cual los programas de atención a población con necesidades educativas especiales se concentraron en el Consejo Directivo Central (Codicén), órgano de gobierno de la educación general no universitaria. Fue por lo tanto crucial garantizar desde el inicio las vinculaciones del Proyecto tanto con el Codicén, a través de la Gerencia de Programas Especiales, como con el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP/UTU), así como con las instituciones y organismos responsables de empleo, bienestar y previsión social. Del mismo modo se convocaron, como en los restantes cuatro países, además de los organismos del Estado, las ONG con experiencia en el trabajo con las personas con discapacidad y sus organizaciones.

Las acciones del programa piloto vienen creando en la práctica posibilidades para un trabajo asociado entre el CETP/UTU y otros programas públicos de formación para el trabajo, con el fin de aprovechar y fortalecer experiencias de integración a las cuales el diagnóstico atribuyó relevancia. Esta línea de trabajo se complementa con acciones para sistematizar el seguimiento a alumnos integrados actualmente en diversos programas regulares, quienes fueron identificados por medio del diagnóstico.

La necesidad de que las acciones del programa piloto fortalezcan la articulación de acciones entre diversas instituciones y organismos públicos y privados, llevó en el caso del Uruguay a la formulación de un objetivo específico referido al fomento, creación y formalización de redes de trabajo para la formación profesional integral de las personas con discapacidad. Dentro de ello se inscriben las acciones del proyecto en apoyo a iniciativas muy relevantes que han surgido en este país, tales como la activa participación de los trabajadores urugua-

yos organizados en los temas de la discapacidad y la capacitación horizontal exitosa de una ONG uruguaya a una ONG boliviana.

En los cinco países es factor permanente en el desarrollo de los programas piloto y de los planes operativos de las escuelas de formación tener como referencia una organización intersectorial donde participan las personas con discapacidad, el Estado, las ONG, los empleadores y los trabajadores, aunque la presencia de estos dos últimos actores varíe de intensidad en cada país. Se procura insistente y permanentemente, y en buena medida se viene logrando, que representantes de todos estos sectores estén presentes en los ámbitos de concertación tanto a nivel nacional como departamental o sub-nacional y local.

En los cinco casos la coordinación de acciones ha creado formas de aprendizaje colectivo para el planeamiento, la ejecución controlada y el seguimiento de acciones de formación profesional en función de las necesidades y posibilidades reales de un grupo poblacional específico: las personas con discapacidad.

Un elemento adicional constante en las cinco sedes de ejecución del proyecto es la conformación y consolidación progresiva de estos espacios de concertación que se denominan, según el país, grupos o comités técnico-coordinadores a nivel central, y departamental o subnacional, y grupos operativos a nivel local. La participación de docentes, autoridades de los sectores empleo, educación, seguridad social, salud, representantes de ONG y personas con discapacidad en los tres niveles permite una planificación realista, facilita el compromiso y agiliza la información sobre los desarrollos del proyecto y su interacción con otros proyectos y programas sociales.

Las acciones prioritarias comunes a los cinco programas piloto se desarrollan en tres áreas simultáneas y complementarias: a) creación de condiciones para la integración, b) producción de materiales para sensibilizar, informar y formar recursos humanos para los procesos de integración, y c) capacitación en servicio del personal docente y administrativo de las IFP y organizaciones que participan en cada uno de los programa pilotos.

La información, procesos y productos generados en el desarrollo de los programas piloto se comparten entre los grupos de trabajo de los cinco países en una forma de capacitación horizontal mediada por la acción de la coordinadora técnica principal, quien cumple específicamente las siguientes tareas: preparación de material para orientar las sucesivas etapas de los programas piloto, a saber Guía para el desarrollo de los programas piloto y construcción de planes operativos locales; Guía para la formación de recursos humanos para la

integración normalizada; Guía sobre subprocesos y actores en la integración normalizada; Guía para la producción de materiales de capacitación; Síntesis de los diagnósticos en los cinco países del proyecto; Sistematización de los programas piloto y de los planes operativos locales: conducción de talleres para la constitución de los planes operativos en los cinco países; Gestión para la participación de dichos países en el cumplimiento de sus planes operativos y de recursos humanos calificados, cada uno en la producción de materiales de formación, en la capacitación y en la asistencia técnica a las escuelas y centros participantes; organización y apoyo directo a sesiones de trabajo entre los países y de cada país en particular; (en este último caso ha brindado una atención más directa a Bolivia y a Uruguay, aunque se mantiene contacto permanente con los coordinadores de los equipos nacionales en los cinco países); orientación y seguimiento al proceso de producción de materiales para la sensibilización, divulgación y formación de recursos humanos para la integración.

Los programas piloto formulados en cada país han sido divulgados y hecho operativos en equipos intersectoriales a nivel local, con participación mayoritaria en ellos de docentes y administradores de los centros o escuelas de formación profesional seleccionadas.

En los países participantes están definidas y en marcha las tareas necesarias para la selección y vinculación de alumnos con discapacidad que constituyen el grupo piloto de la integración. También avanza la producción de una serie de materiales que se emplearán como elementos de divulgación y formación de docentes para la integración.

El grupo piloto hace un seguimiento sobre todas las etapas previstas en los planes de tareas o planes operativos locales.

Además, en los planes operativos de los cinco países se incluyeron tareas para individualizar y dar apoyo indirecto a alumnos con discapacidad que ya se encontraban vinculados, y a quienes se vinculen espontáneamente en el futuro, a los cursos regulares de las instituciones de formación profesional.