



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
Facultad de Educación y Filosofía.
Departamento de Educación Diferencial.

“Seguimiento de Profesores con Discapacidad Visual egresados de la carrera de Educación Diferencial trastornos de la visión desde el año 1990 al 2009”

Memoria para optar al Título de
Profesora en Educación Diferencial
Mención Problemas de la Visión.

Profesoras Guías: Felicia González. V
Claudia Rodríguez G

Nombre estudiante: Mónica Carolina Elgueta Ubilla.

Santiago, Marzo del 2011



Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
Facultad de Educación y Filosofía.
Departamento de Educación Diferencial.

“Seguimiento de Profesores con Discapacidad Visual egresados de la carrera de Educación Diferencial trastornos de la visión desde el año 1990 al 2009”

Memoria para optar al Título de
Profesora en Educación Diferencial
Mención Problemas de la Visión.

Profesoras Guías: Felicia González. V
Claudia Rodríguez G

Nombre estudiante: Mónica Carolina Elgueta Ubilla.

Santiago, Marzo del 2011

A mi mamá quien desde siempre y aún en su ausencia ha cuidado de mí, hoy gracias a todos sus esfuerzos y enseñanzas he alcanzado el primero de los muchos logros que vendrán.

A mi papá que con su trabajo me enseñó que nada en la vida es fácil y con su entereza que podemos seguir adelante a pesar de las circunstancias.

A mis hermanos quienes con sus cualidades me enseñan cada día a ser una mejor mujer, gracias por su ayuda.

A Sebastián quien ha significado más de lo que piensa en el comienzo de este camino siendo mi pilar en esta nueva forma de vivir.

A todos los amo y les agradezco eternamente.

| <u>Índice</u> | Página |
|--|---------------|
| Capítulo I | |
| 1. Introducción | 8 |
| 2. Planteamiento y Fundamentación del Problema. | 10 |
| 3. Objetivos de Investigación. | 14 |
| 3.1 Objetivo General. | |
| 3.2 Objetivo Específico. | |
| Capítulo II | |
| Marco Teórico. | |
| 1.1 Discapacidad en Chile. | 15 |
| 1.2 Convención de los Derechos de las PcD. | 21 |
| 1.3 Ley N° 20.422. | 29 |
| 1.4 Discapacidad Visual. | 34 |
| 1.5 Discapacidad Visual y Educación Superior. | 38 |
| 1.6 Discapacidad Visual e Inserción Laboral. | 44 |
| Capítulo III | |
| Metodología. | |
| 1.1 Tipo de Investigación. | 54 |
| 1.2 Grupo de Estudio. | 56 |
| 1.3 Descripción General del Instrumento: Cuestionario. | 56 |
| 1.4 Validación en modalidad Juicio de expertos. | 57 |
| Capítulo IV | |
| Análisis. | 58 |
| Conclusiones | 64 |
| Bibliografía | 70 |
| Anexos | 72 |

Capítulo I.

Introducción.

La Inserción Laboral de las personas con Discapacidad es un tema pendiente que se tiene como sociedad, así lo muestra la sorprendente falta de información y difusión que existe con respecto al tema a nivel país, de forma concreta. Recién el año 2004 se realiza el primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) en Chile, limitando la recolección de datos a nivel regional, y de aquello ya van seis años.

Las esperanzas de ver cambios no se pierden y un buen indicio es la creación del SENADIS, creado por mandato de la Ley 20.422 que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, hecho que fue publicado el 10 de Febrero del presente año en el Diario Oficial.

Mediante la ENDISC (2004) se refleja la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por las Personas con Discapacidad y la condición laboral que enfrentan, se expone en el apartado de Educación en ENDISC (2004) que una de cada dos Personas con Discapacidad no ha completado la Educación básica, así mismo una de cada 10 Personas con Discapacidad ha cursado la Educación Media Completa y finalmente una de cada veinte Personas con Discapacidad logra acceder a Educación superior, estas cifras se pueden relacionar con la situación económica en la que se encuentre una persona con discapacidad, reflejando que siete de cada mil Personas con Discapacidad de condición socioeconómica baja accede a Educación superior, de esta manera setenta y cuatro de cada mil Personas con Discapacidad de condición socioeconómica media logra acceder a la misma y cuatrocientas treinta y ocho de cada mil Personas con Discapacidad de condición socio económica baja logra acceder a educación superior, por tanto se puede concluir que siendo mejor la situación económica de las Personas con Discapacidad son mayores sus opciones de obtener mayores grados educativos, logrando así acceder a la etapa última, que es la Educación superior, a su vez, al obtener mayores niveles educativos se amplían las oportunidades de ingreso al campo laboral,

bajo diferentes estrategias, como son los Programas de Intermediación Laboral que presenta el gobierno de Chile.

Planteamiento y Fundamentación del Problema.

Según los resultados entregados por el ENDISC el año 2004, en Chile existe un 12,9% de personas con algún tipo de discapacidad, de los cuales 1.950.619 se encuentra en edad productiva (considerando sólo a los mayores de 15 años). De ellos, un 2.07% poseen estudios de tipo superior completo.

Del total de habitantes con discapacidad que conforman nuestro país, el 34.5% tiene problemas de visión, siendo la segunda mayoría. La primera, corresponde a la Discapacidad en Salud Física y Movilidad con un 55.5%.

Un número de 192.443 personas pertenecientes a ese 34.5%, anteriormente mencionado, realiza un trabajo remunerado y 442.263 personas, no realizarían este tipo de trabajo.

La Ley N° 20.422 establece en el artículo 39 con respecto a la Educación Superior que *“Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras”*¹ sucede que de un total de cinco universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de la Región Metropolitana², las cuales son Universidad de Santiago de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y Universidad Tecnológica Metropolitana respectivamente de estas tres exponen poseer postulación especial para personas con Discapacidad siendo Universidad de Chile, Pontífice Universidad Católica de Chile y Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, de estas, dos especifican el ingreso de personas con Discapacidad Visual, siendo la Universidad de Chile con carreras específicas que ofrecen un cupo especial para estos y la UMCE, que cuenta con seis cupos, estos a su vez se dividen en tres cupos para Pedagogía y Licenciatura en Educación Diferencial con especialidad en Problemas de Audición y Lenguaje y Pedagogía y Licenciatura en Educación Diferencial con especialidad en Problemas de Visión, teniendo

¹ LEY NÚM. 20.422, Artículo N° 39, Página10. ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

² Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. <http://www.cruch.cl/ubicacion_geografica.html> [consulta: 10 enero 2011]

que rendir una prueba especial que reúne facultades de autonomía principalmente por parte de quién postula, siendo también eximidos del requisito de rendición de la PSU³ ya que no existen adaptaciones de la prueba estandarizada para la aplicación a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

En los últimos diez años han ingresado a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, a la carrera de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la visión, alrededor de 15 estudiantes con discapacidad visual, de los cuales han egresado 11 Profesionales hasta el año 2009.

Frente al conocimiento de estos datos cabe la siguiente pregunta:

¿Qué oportunidades laborales les ofrece el mercado a los Profesores con discapacidad visual egresados de la carrera de Educación Diferencial, especialistas en Problemas de la Visión de la UMCE?

Es difícil responder esta pregunta y al mismo tiempo hacer su cuestionamiento, puesto que todos los factores que influyen en la inserción laboral de manera general y en específico con este grupo de la población provienen directamente de los sitios a los cuales se postula para trabajar, para ello y por esta parte de la población es que nos evocamos día a día mediante el transcurso en primer lugar de nuestra carrera y luego en nuestra instancia laboral, momento en que deberíamos poseer todas las armas, o al menos ser conscientes de las herramientas necesarias para comenzar a hacer aunque sea un pequeño cambio desde nosotros, lo que nos rodea, nuestro entorno más próximo, y así ir juntando fuerzas, manos, frases y todo lo que sea necesario para hacer un pequeño cambio en la aceptación de personas con discapacidad visual en los diferentes campos laborales que pueden desarrollar, partiendo con establecer una buena base en la inclusión educativa en sus primeros años y así ir escalando poco a poco para lograr el objetivo último personas con

³ Ingresos Especiales, Pág 15. Oferta Definitiva de carreras, vacantes y ponderaciones, Zona Centro. El Mercurio, Documento Oficial N° 7, 21 de Octubre del 2010.

discapacidad visual independientes y con las mismas oportunidades que el resto de la sociedad pudiese tener.

Es cierto, también, que hay muchas cosas que no pasan por nosotros como personas, y que los grandes cambios se llevan a cabo por un mandato superior, y más aún, por un cambio social, un cambio muy comentado, muy parafraseado, del como percibir al mundo y quienes lo componen, dejando de lado las diferencias físicas, el ser superficial y materialista que entranpan a las personas obviando el interior de quienes nos rodean, mostrándonos que además de este pequeño entorno al que pertenecemos como Educadoras Diferenciales especialistas en problemas de visión y escasas excepciones este cambio no se observa entre las personas de manera frecuente.

Si bien, esto es como un efecto dominó y puede verse hasta como un círculo, comenzando en que sin educación - y estamos hablando de educación superior o técnica - no hay mayores opciones para optar a un trabajo remunerado, y sin ésta los niveles socioeconómicos no aumentan, limitando a su vez el acceso a educación en sus etapas terminales.

La parte legislativa parece estar bien encausada en lo que exige a cumplir por la sociedad y los distintos espacios y personajes que componen a ésta, y es aquí donde considero hay que comenzar a hacer un trabajo potente y mayor, para el cumplimiento de las leyes y derechos que tienen las personas con discapacidad, además de con ello aumentar la difusión de la información legal por parte de quienes deben cumplirla y quienes deben exigirlos, por lo demás, es el objetivo más arduo y a largo plazo a cumplir.

Como profesionales del área, se sabe que dirigirse a la población adolescente y adulto joven es complejo, porque surge una suerte de sensibilización pasajera, y que al cabo de un tiempo se perderán ciertas concepciones que se han querido enseñar. Por ello, hay que comenzar con programas de sensibilización en los colegios desde sus primeros ciclos, en los jardines, o sistemas de comunicaciones masivos como la televisión (sobre todo

considerando que ahora casi todo niño y joven tiene acceso a ella y pasa mas tiempo viéndola que realizando juegos más lúdicos), harían un trabajo mucho más concreto y cohesionado. Sin duda son muchas las aristas a cubrir, ya es tiempo y porque no decirlo, de aprovechar este cambio que está ocurriendo en las personas, para mostrar el tema tal como es, sin matices que lo suavicen, ni asistencialismos, sino como la realidad que se vive.

A veces se pierden las esperanzas en las personas y se siguen las conclusiones que emiten los estudios, poniéndole techo a quienes les rodean, es lo que hacen, a mi juicio, con cada persona que presenta Discapacidad en este país.

Si los que, supuestamente, estamos preparados para enfrentarnos ante estos casos, nos limitamos la primera vez que nos vemos frente a ellos, ¿por qué no lo harían los demás que ni siquiera se interesan en las personas "normales"? Ignoramos que todos, en cierta medida, tenemos discapacidades, la diferencia es que muchas veces no se evidencian de manera física. Enfocarse en las capacidades de cada persona debería ser el punto a ver en cada uno, hacer este cambio muy sutil, pero de gran impacto, aumentaría la confianza en todo tipo de persona sin importar edad, sexo, condición socioeconómica o discapacidad, ya que daríamos oportunidades de hacer lo que saben, de mostrarse como son y al mismo tiempo nos estaríamos entregando oportunidades a nosotros mismos de conocer y crecer como personas al indagar en nuevas sendas. Aquellos profesores de Educación Diferencial especialistas en problemas de visión y teniendo una discapacidad visual egresados de la UMCE y que se encuentran trabajando han podido lograr que crean en ellos y mostrar sus capacidades, cosa que todos deberían tener acceso a realizar, para ello esta investigación presenta un rol importante en obtener conocimiento de la realidad laboral de estos profesores, ya que nos muestra lo que ocurre en distintas partes de nuestro país, los aciertos y equivocaciones para adquirir la mayor cantidad de aprendizaje de esta experiencia e investigación.

Objetivos de Investigación

Objetivos Generales.

- ✓ Conocer la realidad laboral que viven los Profesores con Discapacidad visual egresados de la carrera de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la Visión desde el año 1990 al 2009.

- ✓ Identificar los factores que inciden en la inserción laboral de los profesores con ceguera o baja visión egresados de la carrera de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la Visión desde el año 1990 al 2009.

Objetivos Específicos.

- ✓ Aplicar el instrumento de investigación en el grupo de estudio correspondiente.

- ✓ Analizar la información recogida, con el fin de dar a conocer los datos adquiridos mediante el instrumento de investigación.

- ✓ Registrar e interpretar la información analizada para hacer entrega de los resultados finales de la investigación.

Capítulo II

Marco Teórico

1.1 Personas con Discapacidad en Chile.

La definición de Personas con Discapacidad presentada por la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad expresa *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*⁴

En Chile y según la Ley n° 20.422 una Persona con discapacidad *“es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*⁵

Sabemos que, a lo largo de los años, las personas con discapacidad han sido percibidas de distintas maneras por la sociedad. En el siglo XX se encontraba vinculada a una condición o función que se consideraba deteriorada respecto a la situación general de un individuo. El término solía hacer referencia a la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognoscitiva, la discapacidad intelectual, las enfermedades mentales y distintos tipos de enfermedad crónica.

En los últimos años, en cambio, las personas con discapacidad comenzaron a ser consideradas a partir de los derechos humanos. A partir de entonces, se inicia una búsqueda para mantener a las personas con discapacidad dentro de la sociedad, con actitudes inclusivas y normas de accesibilidad.

⁴ Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, Artículo N° 1, Página 4.

⁵ LEY NÚM. 20.422, Artículo N° 5, Página 10. ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

En Diciembre de 2006, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) acordó la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad para proteger y reforzar los derechos y la igualdad de oportunidades⁶.

Sin embargo, desde Louis Braille, Hellen Keller y pasando por Jorge Luis Borges, la discapacidad ha sido una parte integral e importante de la historia de la humanidad, en sus mitos, en sus ciencias, en sus artes.

Estos tres nombres no son más que la punta del iceberg de un fenómeno que provoca sensaciones encontradas en nuestra sociedad: la existencia de individuos diferentes que son tradicionalmente catalogados por el origen médico de sus diferencias y menospreciados por el lenguaje que los adjetiva.

Así, en esa posición de queridos, pero no deseados, y con la eterna esperanza de una cura que nunca llegará para todos, las personas con discapacidad han ido asumiendo su rol en la sociedad moderna, en la que forman parte de una más de las muchas minorías, pero con una peculiaridad: no existe nadie que pertenezca a esa minoría que quiera pertenecer a ella.

Tradicionalmente, la sociedad humana se ha enfrentado a la naturaleza para poder sobrevivir y ha estado ligada a ella en todo lo que afectaba a la organización de su vida.

La naturaleza resulta en efecto bastante poco bondadosa con las personas con discapacidad, que se enfrenta a ella en inferioridad de condiciones. Cazar, cultivar, cuidar ganado, etc. son tareas difíciles para personas con limitaciones físicas, de visión, de audición o de aprendizaje.

No obstante, la vida moderna transcurre por otros caminos. Los niños hacen visitas a granjas escuela para aprender que la carne y los huevos no se hacen

⁶ Decreto 201 - PROMULGA LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO.
<<http://cl.vlex.com/vid/promulga-naciones-unidas-facultativo-240339006#ixzz1ENd0pjjm>> [consulta: 10 enero 2011]

en los supermercados, y se preocupan más por los últimos juegos de consolas que por el clima y su incidencia en las cosechas.

En definitiva, vivimos en una sociedad en la que la mayor parte de las cosas que nos afectan las ha construido el propio ser humano, último responsable del mundo en el que vivimos. Desde las viviendas, pasando por los libros, las leyes, las escuelas y los medios de transporte, el hombre diseña el entorno en el que vive, así como sus servicios, sus reglamentos y sus modelos socioeconómicos. El hombre diseña y construye para el hombre.

Tras siglos de avances y retrocesos, de paz y guerra, de construcción y deconstrucción, la humanidad y especialmente el mundo occidental afronta el siglo XXI con modelos sociales asistenciales establecidos tras la Segunda Guerra Mundial, con 50 años de experiencia en la Declaración de los Derechos Humanos, con tecnología avanzada, con una sociedad del ocio y la técnica y con un preocupante vacío de ideas.

Es éste un buen momento para pararse a pensar en cómo va a ser la sociedad futura y de hacer una pequeña reflexión de quién la va a formar.

La esperanza de vida aumenta, pero llegamos al final de nuestra vida con más discapacidad. Si quién escribe hubiera tenido un accidente de proporciones hace un siglo, no sería una persona con discapacidad, sería una persona muerta. Haciendo este razonamiento se puede observar que el avanzar de la ciencia, en lo que respecta a la medicina, la discapacidad no desaparece, simplemente cambia.

La discapacidad es inherente a la humanidad y no va a desaparecer.

No quiere esto decir que no habrá personas cuya discapacidad se pueda curar, sino que tomada en su conjunto, en la sociedad siempre habrá personas con limitaciones físicas, psíquicas, de audición y de visión.

Problemas de salud o deficiencias en el funcionamiento de nuestro cuerpo las tenemos todos y los verdaderos problemas de las personas con discapacidad

empiezan cuando estos problemas de salud o estas deficiencias empiezan a afectar a su dimensión social.

Por lo tanto el problema como persona con discapacidad, no está en la dimensión médica, el problema es social, de integración, de derechos, de discriminación. Si el problema es social, la solución debe ser por lo tanto una solución social.

Teniendo en cuenta todo esto y simplificando un poco, es fácil prever que nuestra sociedad estará formada dentro de 30 años por muchas personas mayores, muchas personas con discapacidad.

Por ende, debemos adaptar el modelo de sociedad a las necesidades de estos colectivos, de los que formaremos parte. Nuestras leyes, edificios, ciudades, servicios, ciberespacio, centros de formación, de trabajo, de ocio y turismo deben ser diseñados y modificados para el modelo de sociedad que tendremos y queremos.

Una sociedad distinta de la que ha habido hasta ahora, una sociedad construida y concebida para todos sus individuos, teniendo en cuenta todas sus necesidades y todas sus limitaciones. Una sociedad en la que las personas con discapacidad se integren con naturalidad desconocida hasta el momento por el hombre.

Con anterioridad las cifras que circulaban comienzan con 2.068.072⁷ personas que viven con discapacidad, de ellas 1.150.133⁸ personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria y siendo esto son independientes y no requieren apoyo de terceros para superar los obstáculos del entorno, a esto se le llama Discapacidad Leve, con respecto a la Discapacidad Moderada hay 513.997⁹ personas que presentan una dificultad importante para realizar actividades de la vida diaria en las que incluyen apoyo en actividades básicas de autocuidado superando algunas de las dificultades

⁷ Página 42. Encuesta Nacional de la Discapacidad. 2004.

⁸ Página 43. Encuesta Nacional de la Discapacidad. 2004.

⁹ Idem.

del entorno en forma independiente y por último 403.942¹⁰ personas se encuentran con una discapacidad severa en la que presenta impedimentos para actividades cotidianas requiriendo del apoyo permanente de un tercero sin lograr superar los inconvenientes que presenta el contexto.

De este universo de personas con discapacidad 1.204.576¹¹ son mujeres y 863.496¹² son hombres.

Al ser separados por edad y sexo nos presentan que de 0 a 5 años 1.56% pertenece a mujeres y 2.05% a hombres¹³.

De 6 a 14 años el 3.35% pertenece a mujeres y el 4.50% a hombres¹⁴, en edades que fluctúan entre 15 a 29 años considerada como el comienzo de la edad productiva el 4.69% pertenece a mujeres y el 4.47% a hombres¹⁵.

Ya de 30 a 64 años el 17.5% pertenece a mujeres y el 12.57% a hombres¹⁶, mostrando notoriamente un aumento en el sexo femenino y por último en el rango final que limita desde los 65 y más 47.26% pertenece a mujeres y 38.61% a hombres¹⁷ manteniendo y alzando nuevamente el porcentaje en el sector femenino.

Con respecto a materia de educación en el año 2004 ENDISC señala que un 8.5% de las personas con discapacidad se encontraban estudiando, un número muy bajo y contrastante ante el 27.5% de la población total del país que estudiaba en ese entonces¹⁸.

Del total de personas con discapacidad el mayor porcentaje registrado con respecto al acceso a estudios es entre las edades de 6 a 14 años con un 94.40%¹⁹ en edades que corresponden al inicio de la educación formal

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

¹² Página 46. Encuesta Nacional de la Discapacidad. 2004

¹³ Página 48. Tabla nº7. Encuesta Nacional de la Discapacidad. 2004.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem

¹⁷ Idem

¹⁸ Página 54. Encuesta Nacional de la Discapacidad. 2004.

¹⁹ Página 56. Encuesta Nacional de la Discapacidad. 2004.

ingresando a primer ciclo con 6 años en promedio y terminando segundo ciclo con promedio de 14 años, estudios que garantiza el gobierno con respecto a educación básica. La lógica dicta que este porcentaje debiese mantenerse en rangos similares sin embargo la baja en los porcentajes correspondientes a las siguientes etapas educativas propios a educación media y Universitaria o técnica es de un 37.79%²⁰ de personas que se encontraban estudiando en estos ciclos.

No se encuentran registros de lo ocurrido luego con este universo de estudiantes ni mayor especificación o razones de los porqués los niveles bajan tanto de un ciclo a otro siendo que son de tránsito y por ley respaldadas en su continuidad, por ello la disminución de estas cifras en contraste con el aumento de los años de escolaridad no tienen ni debiesen tener justificación.

Ante los datos anteriormente presentados nos muestran que algo está ocurriendo con esta parte de la población y la continuación de sus estudios en sus etapas finales de educación media. ¿Serán problemas de acceso y continuidad al sistema escolar en educación media? ¿Cuánta deserción escolar se generará en esta etapa? Son preguntas sin respuestas, puesto que no hay información sobre estas interrogantes.

Aún cuando los números van en declive es importante reconocer que se logra seguir la línea de escolaridad media completa y el acceso a educación superior es por eso que cada pequeño logro en materia educativa es una batalla ganada al sistema social que muchas veces dificulta más que facilita el camino de las personas con discapacidad y el trabajo de quienes buscan generar cambios, y por sobre todo hacer valer los derechos y deberes de las personas con discapacidad.

²⁰ Idem.

1.2 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Chile

El 25 de agosto del 2008 con la presencia de autoridades nacionales y representantes de las organizaciones de personas con discapacidad de nuestro país, la entonces Presidenta de la República, Michelle Bachelet firmó el decreto promulgatorio que incorpora a nuestra legislación el contenido de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo que se considera un hito histórico en materia de discapacidad.²¹

La Convención, el primer tratado de derechos humanos del siglo XXI, reflejando el cambio en el eje de la discapacidad ya que no se encuentra centrada en la persona y sus dificultades, sino que en su interacción con el entorno y los retos que éste le presenta para participar en forma plena de sus actividades.

Pasando idóneamente desde la integración a la inclusión social. Este es un cambio conceptual muy importante porque al tenerlo claro a forma de ver a las personas con discapacidad también cambia, por tanto se explican a continuación las diferencias entre inclusión e integración.

El concepto de integración supone que es la persona con discapacidad que debe integrarse al medio, ya sea educativo, laboral, recreativo etc. contando con las adecuaciones necesarias a su condición. Definiendo al entorno como un lugar para la persona típica.

Por otro lado el concepto de inclusión implica que es el medio el que está preparado para incluir a toda persona con discapacidad, considerando que la diversidad es una condición básica del ser humano. En esta nueva perspectiva,

²¹ Sala de prensa. Columna de Opinión. Convención sobre los Derechos de las Personas con Personas con Discapacidad: Un Desafío para Todos. 25.08.2008. <
http://www.senadis.cl/prensa/columna_detalle.php?id=305&txtpag= > [citado: 12 de Enero del 2011]

la persona con discapacidad se integra en un lugar preparado para él, respondiendo a sus necesidades. Definiendo al entorno como un lugar para la diversidad.

Tomando en cuenta este cambio conceptual la Convención de los derechos de las personas con discapacidad tiene entre sus objetivos principalmente promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, participación en la vida política, igualdad y la no discriminación.

Esta convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce a las barreras y prejuicios sociales son constituyentes en sí mismos una discapacidad.

Mediante esta convención los derechos se expresan de otra manera tomando la visión antes propuesta, sin crear en ella nuevos derechos, sino que genera en los Estados que se apegan a esta Convención la obligación a introducir medidas destinadas a promover los derechos de las personas con discapacidad y a luchar contra la discriminación. Estas medidas incluirían una legislación antidiscriminatoria, eliminando las leyes y prácticas que establecen una discriminación hacia estas personas y las tendrán en cuenta en la aprobación de nuevos programas o nuevas políticas. Se tratará también de prestar servicios, proporcionar bienes y crear infraestructuras accesibles a las personas con discapacidad.

De manera resumida “Lo que trata de hacer la convención,” dijo el embajador neozelandés Don MacKay, Presidente del Comité Especial que negoció el texto, “es elaborar detalladamente los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación”.

De esta convención y en relación directa a la temática tocada por la presente memoria es que se destaca en específico y se dan a conocer en forma completa los artículos referentes a Educación e Inserción Laboral, los cuales se encuentran íntimamente ligados por ser referentes uno de otro en el ciclo social que se debe seguir, estudiar para poder conseguir un trabajo remunerado de acuerdo a lo aprendido, teniendo también las posibilidades de perfeccionamiento lo que a su vez abre nuevos horizontes laborales.

Por ello se presenta el Artículo 24 correspondiente a Educación donde expone:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;

b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;

c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;

b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;

c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;

d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;

e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

Para que todos los puntos antes mencionados se lleven a cabo en totalidad aún falta, sin embargo se acciona para poder concretar en lo mas posible estos puntos que son claras necesidades de las personas con discapacidad para poder desenvolverse óptimamente. Con respecto al ámbito educativo los colegios que presentan proyectos de integración velan y hacen lo posible por cumplir con las necesidades individuales y grupales que requieren las personas con discapacidad insertas en el sistema educativo regular.

3. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;

b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;

c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordociegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos.

Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

5. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.”²²

Y se presenta el Artículo 27 donde hace referencia al Trabajo y Empleo exponiendo:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

²² Artículo N° 24, Educación. Páginas 18, 19, 20. Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.²³

En los artículos antes mencionados se conoce con detalle algunos de los pasos necesarios para comenzar con la inclusión social de las personas con discapacidad en los ámbitos educativos y laborales.

Estos pasos principalmente en materia educacional son llevados a cabo en las diferentes instituciones donde hay personas con discapacidad integrados, también se preocupan porque tengan el material académico necesario para ir a la par con sus compañeros, con esto nos referimos a textos en braille o macrotipo en el caso de los estudiantes con discapacidad visual, así mismo contar con los docentes específicos que les ayuden con sus problemáticas y puedan ser puente integrador con el resto de sus compañeros y profesores regulares con quienes se pretende llevar un trabajo colaborativo.

Con respecto al ámbito laboral, existen diferentes fuentes de apoyo, una de las implementadas por el gobierno son dos líneas de acción, una enfocada hacia el empleo dependiente y la otra hacia el trabajo independiente, a través del

²³ Artículo N° 27. Trabajo y Empleo. Páginas 22, 23. Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad.

Programa de Intermediación Laboral (PIL) que tiene como objetivo principal la colocación laboral de las Personas con Discapacidad en empresas públicas y privadas en igualdad de condiciones.

Este entre otros son el comienzo de un gran cambio, cambio que lleva a la conciencia con el otro y de hacer lo necesario para que todos poseamos las mismas oportunidades laborales como educativas importando para esto nuestras capacidades.

Para ello existen formas legislativas en las que el estado ampara los derechos de inserción laboral que la sociedad debe ayudar a construir junto con el estado.

1.3 Ley 20.422 Sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad en su relación con el acceso a la educación superior y la inserción.

El 3 de Febrero del 2010 la Presidenta Michelle Bachelet en esa fecha en una masiva ceremonia efectuada en el Patio de las Camelias de la Moneda promulga la Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad, modificando la legislación vigente desde 1994.²⁴

"Lo que estamos diciendo con esta ley que acabamos de promulgar es que para alcanzar plena igualdad en el respeto a nuestros derechos humanos, la legislación debe reconocer las diferencias que afectan a las personas con discapacidad", subrayó la Mandataria.

Este nuevo marco legal promueve la cooperación público-privada, "entendiendo que la discapacidad es un tema que afecta a toda la sociedad", expone la mandataria, por lo cual manifestó que se requieren avances en materia de atención, servicios, acceso a la información y soporte institucional.

Añadió que "este proyecto tiene una mirada distinta y ve a la discapacidad no como un problema de salud o una enfermedad, sino como un conjunto de condiciones que muchas veces son creadas por el contexto o el entorno social", agregando que la nueva legislación busca "asegurar el pleno ejercicio de sus derechos y la no discriminación", estableciendo "mecanismos compensatorios que efectivamente nivelen las posibilidades de todos".

Al respecto, la Jefa de Estado aseguró que "hemos colocado en el centro del gobierno nuestra política social, con la idea fundada en el derecho de cada uno de los chilenos o de todas las personas que habitan en nuestra patria, a tener acceso a las mismas oportunidades, sin importar la etnia, la edad, la condición

²⁴ Consejo Regional de Santiago. Colegio Médico de Chile. A.G. Noticias Salud. Presidenta Michelle Bachelet firma importante ley sobre discapacidad.
< http://www.regionalsantiago.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=1258:presidenta-michelle-bachelet-firma-importante-ley-sobre-discapacidad&catid=42:noticias-salud&Itemid=144> [citado: 13 Enero 2011]

física, económica o el lugar donde se nace", remarcando que "ese cuidado por las personas es el que subyace en esta nueva ley".

Para ser más específicos y en relación a la temática central se citarán de manera literal los artículos ley que tienen directa relación con el acceso a la educación y la inserción laboral de las personas con discapacidad que hoy debiesen ser cumplidos y que todos tenemos el deber y responsabilidad de exigir su cumplimiento.

“TÍTULO IV

Medidas para la Igualdad de Oportunidades.

Párrafo 1º

Medidas de Accesibilidad

Artículo 24.- Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

Artículo 27.- Las bibliotecas de acceso público deberán contar con material, infraestructura y tecnologías accesibles destinadas a personas con discapacidad de causa sensorial, considerando facilidades, ajustes necesarios y prestación de servicios de apoyo para la atención de estos usuarios.

Párrafo 2°

De la educación y de la inclusión escolar

Artículo 39.- El Ministerio de Educación cautelará la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, desarrollo cultural y el perfeccionamiento.

Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras.

Artículo 42.- Los establecimientos educacionales deberán, progresivamente, adoptar medidas para promover el respeto por las diferencias lingüísticas de las personas con discapacidad sensorial, sean sordas, ciegas o sordo-ciegas en la educación básica, media y superior, con el fin de que éstos puedan tener acceso, permanencia y progreso en el sistema educativo.

Párrafo 3°

De la capacitación e inserción laboral.

Artículo 43.- El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.*
- b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.*
- c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.*

d) *Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.*

Artículo 44.- El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.

Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Un reglamento suscrito por los Ministros de Planificación y de Hacienda determinará la forma en que los organismos de la Administración del Estado darán cumplimiento a esta disposición.

En el caso del Poder Judicial, el Poder Legislativo y el Ministerio Público, serán sus propios órganos quienes deberán determinar la forma de dar cumplimiento a esta obligación.

Artículo 46.- La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

*Artículo 47.- Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.*²⁵

Estos son los artículos de la ley que debiesen estar llevados a cabo en su totalidad por parte de los estados y espacios comprometidos con lo anterior, para poder realizar las tareas sociales de inserción laboral e inclusión educacional de una manera completa y fluida.

Reflexionando el artículo 46, resume las necesidades a cubrir con anterioridad para poder hacer valer la inserción laboral; puesto que reconoce las características personales de quien postula y sus intereses como individuos, además de reconocer los niveles educativos cursados, los cuales son los cimientos básicos para llegar al mundo laboral, siendo consiente que si estos no son logrados o de manera incompleta las opciones de trabajo dependiente son menores, tomando en cuenta que la mayoría de las personas con discapacidad tienen trabajos de forma independiente y ambulante.

No obstante lo anterior, cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo más activa y con metas de colocación laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas con discapacidad.

²⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

1.4 Las personas con Discapacidad Visual en Chile y su situación en torno al acceso a la educación superior y la inserción laboral

En nuestro país, la ley considera a las personas con discapacidad²⁶ a todas aquellas que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que le hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, de su capacidad educativa, laboral o en su integración social.

El estudio de la Discapacidad (ENDISC) realizado en el año 2004, define a la discapacidad de forma general, incluyendo deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación y sus factores contextuales.

Según los datos del mismo estudio, en nuestro país alrededor de 2.068.072 personas viven con discapacidad, lo cual constituye un 12,9% de la población, es decir una de cada ocho personas presentan esta condición.

Existen varios tipos de discapacidad que afectan diferentes ámbitos de la persona, estos son: mental, físico, psíquico y sensorial. Dentro de la última se encuentra la discapacidad visual,²⁷ entendida como la visión menor de 20/400 de agudeza visual, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección.

A su vez, la OMS establece cinco categorías comenzando con la ceguera total, que es la ausencia de percepción lumínica, hasta la el resto visual superior a 0'3. La definición de ceguera varía de un país a otro, sin lograr llegar a un acuerdo universal.

²⁶ Artículo 3, inciso 1, de la Ley de Integración 19.284, sobre integración social de personas con discapacidad. Dictada en 1994.

²⁷ OMS, Organización Mundial de la Salud. 1992

En Chile existen 634.906 personas que presentan discapacidad visual, correspondientes al 19% de la población total de personas con discapacidad, siendo el rango de edad donde más se atribuye, entre los 30 y 64 años.

Por tanto se puede concluir que el país va a contar con una mayor cantidad de adultos mayores en un futuro, tomando en cuenta que los cuidados y preocupación para una mejor calidad de vida también están aumentando en la población creando que la esperanza de vida vaya en aumento junto con el incremento de personas con discapacidad visual lo que fundamenta una mayor preocupación de la sociedad por mejorar el acceso a la educación, y la inserción laboral para así poder velar por un mejor pasar en los años venideros.

Para ellos primero debemos conocer que se entiende al hablar de discapacidad visual y se deben considerar dos conceptos en primera instancia.

Se entiende por persona con Baja Visión.

Según la OMS en 1992 definió a una persona con Baja Visión, aquella con una incapacidad en la función visual aun después de tratamiento y/o refracción común, con una agudeza visual en el mejor ojo de 0.3 a percepción de luz o con un campo visual inferior a 10° desde el punto de fijación, pero que se use, es decir, potencialmente capaz de usar la visión para la planificación y ejecución de tareas.

Considerado desde otra arista la baja visión está definida como una disminución en la función visual, hasta un nivel que sin llegar a ser ceguera, incapacita la realización de tareas habituales.

Se caracteriza por la capacidad, para la percepción de masas, colores y formas; además por la iluminación para ver de lejos, aunque con posibilidad de discriminar e identificar objetos y materiales situados en el medio próximo a una distancia de pocos centímetros.

Se destaca que las personas que presentan baja visión, tendrán una serie de dificultades para percibir aspectos visuales relacionados con: rasgos desproporcionados en el espacio, representaciones tridimensionales, formas compuestas, la profundidad, el movimiento, los objetos o materiales situados sobre fondos similares, los objetos con poca luz, los detalles distintivos en las formas y dentro de las figuras.

Personas con Ceguera Total.

La ceguera es entendida muchas veces, como la pérdida completa de la visión, lo cual no es tan cierto, ya que la pérdida visual parcial también ocasiona invalidez. Para definirla, la Organización Mundial de la Salud-OMS emplea categorías para definir lo que es limitación y ceguera, según el grado de pérdida visual.

La ceguera es la pérdida total o parcial del sentido de la vista. Existiendo varios tipos de ceguera parcial dependiendo del grado y tipo de pérdida de visión, como lo es la visión reducida, el escotoma, la ceguera parcial (de un ojo) o el daltonismo.

Se entiende por ceguera parcial entonces, cuando la persona ve con baja visión siendo necesaria la utilización de anteojos para ver de manera óptima. Y por ceguera total se entiende cuando la persona no ve ni siente estímulo visual alguno.

Persona con Ceguera legal.

Se considera ceguera legal, cuando la visión de una persona es menor a 20/200 en su agudeza visual, en el menor ojo y con la mayor corrección y cuyo campo visual se encuentra reducido a 20°.

Al referirnos a ceguera se debe tener en consideración, si es congénita o adquirida.

La primera hace referencia a la carencia del sentido visual y se manifiesta desde el nacimiento o en periodo casi inmediato.

Por otro lado la ceguera adquirida hace mención al hecho de que se presenta la ceguera después del nacimiento.

1.5 Las personas con Discapacidad visual en relación al acceso a la Educación.

El Estudio Nacional de la Discapacidad señala que en Chile, el 27,5% de la población se encontraba en el año 2004 estudiando, en las personas con discapacidad sólo el 8,5% se encontraba realizando esa actividad. Esta realidad tiene por efecto un alto porcentaje de analfabetismo, estudios básicos o medios incompletos, y por ende un bajo porcentaje de personas con discapacidad que llegan a la educación superior o a alternativas laborales más calificadas.

De esta manera, las personas con discapacidad que han accedido a alguna instancia de educación superior, independiente si acabaron dichos estudios, equivalen al 6.6% de las personas con discapacidad. En cambio el 14.2% del total de la población chilena ha accedido a alguna instancia de educación superior.

Es importante destacar que según ENDISC 2004, dos de cada tres personas con discapacidad que ha accedido a la educación superior, presenta dificultades para ver.

Tomando en cuenta esta realidad, vemos que se presenta especialmente complejo el momento de integrar estudiantes con algún tipo de discapacidad a la educación superior.

De las cinco Universidades de la Región Metropolitana estatales pertenecientes al Consejo de Rectores, dos de ellas son; Universidad de Chile y Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) cuentan con proceso de admisión especial específico para personas con discapacidad visual, del resto la Pontificia Universidad Católica presenta proceso de admisión especial para personas con dificultades físicas y se desconoce el de personas con discapacidad visual, con respecto a la Universidad de Santiago de Chile el Señor Juan Melgarejo M., Director de Apoyo al Estudiante y Vicerrector en

Gestión y Desarrollo Estudiantil, responde que no tienen registro de postulación de estudiantes con discapacidad visual durante el proceso de admisión 2011 y también desconocen el ingreso en años anteriores, por último la Universidad Tecnológica Metropolitana no muestra especificación de si hay ingreso de personas con discapacidad visual.

Tampoco se encuentra registro específico en ENDISC del 2004 sobre las personas con discapacidad visual que se encuentran o encontraban cursando sus estudios superiores, solo se entrega la cifra general de un 2.07% de personas con discapacidad que tenían estudios universitarios completos.

El acceso de personas con discapacidad a las universidades antes mencionadas consideran carreras y cupos específicos para quienes postulan. De forma pública en la Región Metropolitana han informado la Universidad de Chile posee ingreso especial para personas con discapacidad visual, sin especificar carreras ni cupos a ella.

En contraste la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación informa que existen seis cupos divididos entre discapacidad visual y auditiva, los cuales pueden optar a las carreras de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de Visión y Educación Diferencial con especialidad en Problemas de audición y Lenguaje.

Claramente existen carreras incompatibles con el tipo de discapacidad de la persona, sin embargo esa “oportunidad” (que debiese ser un derecho y no un lujo) a ingresar a la universidad está completamente limitada, sin que las personas con discapacidad que a estas ingresan puedan elegir libremente lo que quieren estudiar, sin poder seguir su vocación, gustos o sueños, viéndose situados frente a específicas opciones, ¿Es aquello una muestra de inclusión?

A continuación se presenta en específico el artículo con respecto a la educación e inclusión, expresando en el lo siguiente:

“Las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras.”²⁸

El acceso a las carreras como lo dice el artículo 39 de la ley 20.244 y a los planes de estudio debe ser un proceso participativo en el que los estudiantes puedan solicitar cambios en el acceso, metodología y contenidos curriculares, por ejemplo, las adecuaciones al formato o la adaptación de las evaluaciones y requisitos de ingreso a las carreras, en la presentación de la información y el estilo de comunicación.

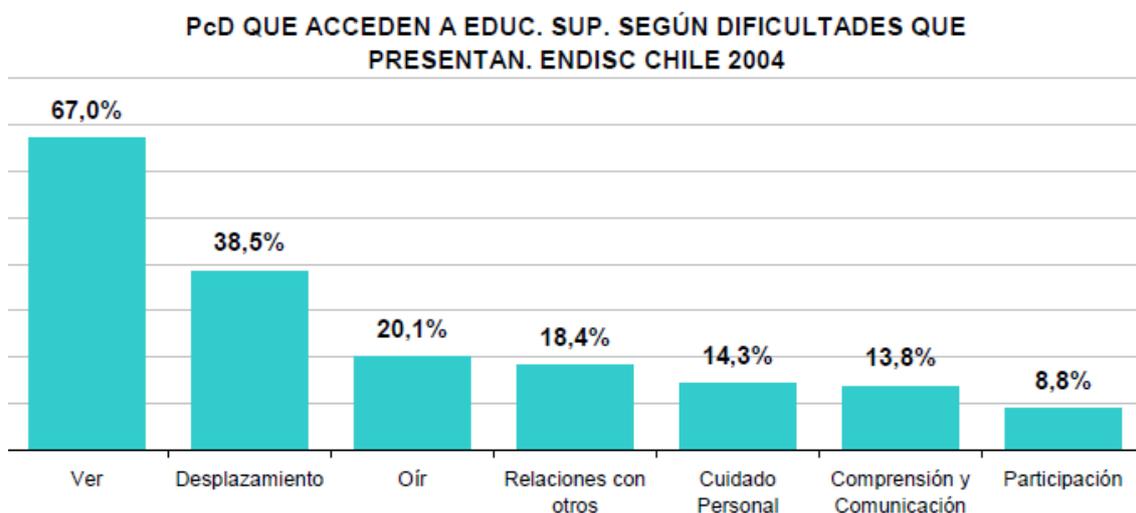
En este sentido los estudiantes y los docentes deben trabajar en equipo y, si fuera necesario, recurrir al apoyo de instancias y especialistas que brinden la asesoría y los servicios que el estudiante solicite.

Las modificaciones a los objetivos y contenidos en los planes de estudio deben analizarse con una visión flexible, pero razonable de las demandas de formación en las diferentes carreras.

No se puede hacer generalizaciones ni categorizaciones en materia de elección o ingreso a carrera y por ello ha de ser un proceso particular y adecuado a cada postulante ya que sin duda dos estudiantes con la misma discapacidad pueden requerir diferentes ajustes curriculares y a estos podríamos referirnos al proceso de enseñanza-aprendizaje como un entorno educativo accesible para todos.

²⁸ Párrafo 2º Artículo Nº 39. De la educación y de la inclusión escolar. Ley 20.422 Sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad.

En la UMCE durante los últimos diez años han egresado 12 profesionales con discapacidad visual de la carrera de Educación Diferencial con mención en Problemas de la visión, en su inclusión se han realizado adecuaciones de tipo curricular e instrumental, siendo una carrera específica en la temática que los caracteriza aún queda la sensación de poder hacer mucho más, en su integración con el resto de la Universidad, así mismo tener un apoyo con el resto de las carreras pedagógicas siendo posible una retroalimentación que caracterizaría a los profesores de la UMCE en materia de integración y didáctica, puesto que, aún estando en el departamento especialista en su discapacidad, existen otros docentes que imparten otras cátedras y estos se desentienden o no saben como adecuar actividades para las personas que integran los cursos y que poseen una discapacidad visual. Por otro lado es importantísimo rescatar que el mayor porcentaje de personas con discapacidad que ingresa a educación superior corresponden a personas con discapacidad visual, como lo vemos en el siguiente cuadro.



Sin embargo aún si existe el ingreso de personas con discapacidad de no contar con las adecuaciones en infraestructuras pertinentes para estudiantes con estas discapacidades, y no solo visuales sino también físicas y auditivas.

Las cifras de estudiantes con algún tipo de discapacidad son tan bajas, considerando que las cifras que hay son del año 2004 y aquellas que existen están registradas de manera general, sin haber especificación por tipo de discapacidad lo que limita el trabajo para con ellos, en cuanto a la organización de soluciones por problemática, esta especificación facilitaría los primeros pasos para poder generar proyectos y ver cuales son las necesidades que existen en las diferentes entidades universitarias o de estudios técnico superior.

Esta falta de conocimiento sobre las personas con discapacidad visual y el miedo a afrontar un nuevo reto pedagógico es un retroceso a los pasos dados.

Conjugación de elementos que con cada profesional con discapacidad visual que egresa se rompen los mitos, las falencias y las dificultades.

Finalmente, son pocas las personas que han permanecido incluidas, independientemente de su discapacidad, por el contrario, por muchas décadas se las ha etiquetado considerándoseles como dependientes del sistema, de la familia y de la cultura siendo estas las primeras visiones que hay que derrocar para poder optar a un trato común, y a la creencia de que igualdad de oportunidades también es una frase para ellos, y no solo como hoy se muestra, para quienes no cuentan con recursos económicos, ya que las personas con discapacidad independiente de su situación económica tienen la mismas problemáticas sociales al enfrentarse al sistema educativo superior, la diferencia, ligera para algunos, pero sustancial para otros estriba en el acceso a adecuaciones y herramientas de comunicación, así como su desplazamiento por las calles. Aún así la sociedad entrega las mismas oportunidades sin ser un factor determinante la condición económica con la que postulan a opciones de trabajo.

Concluyendo y desde la perspectiva de la inclusión y de la nueva conceptualización de la discapacidad, se quiere apuntar a la transformación del sistema educativo, a reducir las brechas y aportar a los cambios a nivel institucional, de prácticas en el aula y finalmente en las propias personas.

Por lo tanto, se requiere mejorar los procesos de integración con acento en el mejoramiento de las interacciones humanas, lo cual implica modificaciones de fondo, permaneciendo el acento en el cambio cultural.

Los datos del Primer Estudio Nacional de la Discapacidad reflejan una situación poco favorable para las personas con discapacidad en cuanto a su incorporación a los sistemas educativos (regular y especial) y en cuanto a los niveles alcanzados. Esta situación no es producto del azar, ya que existe una serie de problemáticas no resueltas en torno a la atención a la diversidad en el contexto del sistema educativo general.

Se requiere el establecimiento de un currículo único que considere las necesidades individuales y especiales de los estudiantes, por tanto flexible y diverso, desde un enfoque que enfatice el aspecto social y pedagógico, diferenciando los tipos de recursos que se requieren según las necesidades particulares de los estudiantes con y sin discapacidad, además de una mirada transversal del sistema educativo en su conjunto.

Importante además, es el análisis a nivel de las condiciones para el ingreso de estudiantes con discapacidad a la Educación Superior ya que no se cuenta con instrumentos pertinentes a la caracterización de la población objetivo, los antecedentes no son útiles para dimensionar necesidades y posibles soluciones.

Si bien los datos otorgados por ENDISC 2004 incluyen aspectos de brechas en el ámbito educativo, se requiere una mayor especialización de estudios dedicados exclusivamente a la educación debiesen permitir cuantificar y caracterizar a los estudiantes que se encuentran en proyectos de integración.

1.6 Las personas con Discapacidad Visual e Inserción Laboral en Chile.

En Chile, según el Estudio Nacional de la Discapacidad (2004), un 12,9% de la población posee algún tipo de discapacidad, y de este porcentaje, un 70,8% no realizan trabajo remunerado, es decir, más de un millón de chilenos y chilenas en situación de discapacidad, no desempeña su rol laboral.

De acuerdo a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, el artículo 27 dice que: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. De acuerdo a este artículo, el estado tiene la obligación de promover el ejercicio del derecho al trabajo de todas las personas que presentan discapacidad, incluso para esas personas que adquirieron la discapacidad durante el empleo, ya que es este el que debe adoptar medidas pertinentes para la plena participación de las personas con discapacidad en los distintos trabajos que hay a lo largo del territorio nacional.

Sin embargo, las empresas en general no entregan oportunidades laborales a personas con discapacidad, ya que no se enfocan en las habilidades y potencialidades que presentan las personas con discapacidad.

La mayoría de las personas creen que por tener algún tipo de discapacidad, la persona que la presenta no será capaz de realizar tareas, pero hemos aprendido y vivenciado que las personas con discapacidad tienen capacidades como todas las personas e incluso mejores capacidades para enfrentarse a ciertas tareas, sólo hay que verlas en su singularidad, que son personas que valen mucho y que tienen el entusiasmo de salir adelante, además cabe recalcar que son personas sumamente responsables en sus trabajos, ya que dadas las circunstancias de esta sociedad, tiene que resguardar el puesto de trabajo que poseen, ya que suele pasar en algunas empresas en que tienen trabajadores que presentan discapacidad que al momento de cometer un error,

inmediatamente lo desvalorizan y suelen despedirlo, por ende estas personas son comprometidas en torno al trabajo que poseen.

El estado es el que tiene que inhibir la discriminación de las personas con discapacidad, en torno a la contratación y empleo, la continuidad del empleo, además de tener condiciones seguras y saludables en la empresa en la que se encuentra la persona, ya que si se efectúa esto la persona será capaz de ejecutar a cabalidad el trabajo y tendrá condiciones de trabajo justas y favorables en relación a sus demás pares.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, en uno de los puntos del artículo 27, dice lo siguiente: “El estado tiene el deber de proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos”. En relación a este artículo cabe mencionar que es de suma importancia que se respeten los derechos de las personas que presentan discapacidad, que como personas inigualables tiene todo el derecho de recibir el mismo sueldo que otra persona que realiza la misma tarea, ya que no por tener algún tipo de dificultad sensorial o motriz, no será capaz de realizar de forma óptima su tarea, es más en muchas ocasiones realizan de mejor manera el trabajo, ya que solo quieren demostrar que sí pueden realizar lo que se proponen y así la sociedad los respetaran como cualquier otra persona.

Los estados tienen que alentar a las empresas a que estas den oportunidades de empleo y de promoción profesional en aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad, a través de ciertos estímulos que apoyen el fortalecimiento de las empresas, para que así las personas puedan mantener el empleo y obtener una remuneración justa en relación a sus demás pares.

Además es muy importante que las empresas que contratan a personas que presentan discapacidad deben tener las adecuaciones pertinentes, en relación

a las características que presenta la persona, para que así el acceso a la empresa sea más eficaz y óptima.

El Manual sobre la Ley N°20.422 el cual establece Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nos indica en torno a la Capacitación e Inserción Laboral, que: “En los procesos de selección de personal realizados por instituciones públicas se deberá seleccionar preferentemente a personas con discapacidad, cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes.”. Además los entes que están obligados a cumplirla son: “Los organismos de la Administración del Estado, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de administración de justicia y el Ministerio Público.”

Para el cumplimiento de esta es de suma importancia que existan organismos fiscalizadores, que estén atentos ante cualquier discriminación por parte de los organismos gubernamentales o empresas, y que actúen frente a esta marginación exigiendo que respeten a estas personas y que les den empleos de forma óptima.

Este Manual además nos indica que se tiene “que asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.”

La sociedad contribuye de forma relevante, ya que es esta la que da oportunidades a las personas para que se puedan desarrollar como trabajadores, pero es esta además que suele discriminar a las personas que presentan algún tipo de discapacidad, al no entregar trabajos que pueden ser realizados por estas personas, ya que estas son las que tienen todo el entusiasmo y en muchas ocasiones mayores habilidades y aptitudes que cualquier otra persona. Además en el caso de que si se entreguen empleos a las personas con discapacidad, estos deben tener adecuaciones en el ambiente físico, social y de actitud, de forma eficaz y práctica, para que así

faciliten la accesibilidad o la plena participación a las sociedad con igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Después de la reformulación de la Ley N° 19284, virtud por la cual, el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) se convirtió en el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), considerando que este nuevo articulado representa un gran adelanto y modernización de la normativa vigente, ya que el abordaje de la discapacidad y de las personas con discapacidad en adelante, deberá ajustarse a una mirada de respeto a derecho.

En el artículo III de la Ley N° 20422 letra E, se declara “participación y diálogo social es un proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las instituciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen”.

Por supuesto, dicha participación presupone a personas con capacidad para interactuar exitosamente con su entorno y conocedoras de los procesos en los cuales se debieran involucrar. Así también, esta participación requiere de instituciones fuertes, representativas y con capacidad de gestión. Ello, pues sin preparación, sin poder de gestión, sin conocimiento es casi imposible participar en la elaboración, ejecución ni menos en el seguimiento o evaluación de ningún tipo de políticas públicas.

Y como política pública se ve desatendida la población de personas adultas (86,1%) que no acceden a procesos sistematizados de rehabilitación que les permita incluirse de manera autónoma a su comunidad más inmediata; lo cual claramente también habla de inserción laboral, para haciendo evidente el incumplimiento de los derechos más elementales a la no discriminación descritos y reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU 1948.

La normativa legal vigente declara el derecho de las personas con discapacidad visual a la rehabilitación. No obstante, las estadísticas nos dan

cuenta que solo el 14% realmente accede a este importantísimo servicio. En el área de la discapacidad visual el Estado chileno no reconoce ni financia Programas regulares de rehabilitación básica funcional, nivel indispensable para conseguir que la persona que adquiere una ceguera ya de adulto logre objetivos de autonomía, que le permitan incorporarse a la educación, capacitación laboral o simplemente, retomar roles socio familiares, de forma activa y participativa en su comunidad.

Es cierto que las iniciativas emprendidas han generado nuevas opciones de empleo y de generación de ingresos de largo plazo para trabajadores con discapacidad.

No obstante lo anterior, cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una estrategia de ingreso al mundo laboral de forma más activa y con metas de colocación profesional más concretas, que den respuesta a las necesidades actuales de las personas con discapacidad.

Sobre todo considerando que sólo el 29% de las personas con discapacidad en edad productiva, realizan algún tipo de trabajo remunerado que se traduce a 569.745 personas. (ENDISC, 2004).

La integración a un puesto de trabajo representa, para la persona con discapacidad, el punto más alto de un proceso de inclusión y participación social que comenzó mucho antes, en el seno de la familia, al interior de la comunidad escolar, en el barrio, etc.

Porque acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos para el grupo familiar: permite establecer redes sociales, favorece la participación y, sobre todo, entrega a las personas con discapacidad una razón para vivir, para levantarse cada mañana y dormir satisfecho al caer la noche.

En definitiva el trabajo permite a la persona con discapacidad ser un ciudadano de plenos derechos y deberes.

Al ser consultadas, en el Estudio Nacional de la Discapacidad, sobre las dificultades para relacionarse con los demás, el 80,1% de las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado respondió que tiene dificultades en algún grado. La misma pregunta arroja el 65,6% entre las personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado.

Pese a lo anterior, es un hecho que las personas con discapacidad presentan dificultades para trabajar debido a su discapacidad, es así como el 34,5% declara que los problemas de visión le afectan la realización de trabajo remunerado lo cual se observa en el siguiente cuadro:



Existen alternativas que no pasan por el asistencialismo y que permiten insertar a personas con discapacidad en medios de trabajo completamente formales.

Una de estas alternativas es el empleo con apoyo, herramienta que permite dar el paso hacia el empleo integrado a aquellas personas que de otra manera no podrían alcanzarlo²⁹ se caracteriza por obtener todos los beneficios de un trabajo normal: sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad en el empleo entre

²⁹ Jordán de Urríes, F. B, Verdugo, M.A. "El Empleo con Apoyo en España, Análisis de las Variables que Determinan la Obtención y Mejora de Resultados en el Desarrollo de los Servicios" 2001

otros, son consideraciones clave en esta, el apoyo continuado durante el desarrollo del empleo y la importancia de que este sea realmente un oficio y no un servicio que las personas con discapacidad pueda entregar para desarrollar algunas habilidades, otro punto importante es la plena participación de sus actividades, teniendo para ello flexibilidad en sus condiciones y necesidades.

Otra alternativa son los talleres protegidos, lugar donde se desarrollan habilidades laborales pero en condiciones especiales. Los talleres protegidos tienen horarios de trabajo no muy extensos y la presencia constante de un instructor que supervisa constantemente las labores de las personas que tienen habilidades mínimas.

Está dirigido principalmente a aquellos jóvenes con discapacidad intelectual y psíquica moderado y severo que sólo pueden desarrollar habilidades sociales: vestirse, comer solos y la participación en actividades de interacción.

Con respecto a los grupos de acción en pro de las personas con discapacidad provenientes del gobierno de Chile, conocemos al antiguo Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) el cual estuvo a cargo de tres programas destinados a la inserción laboral de personas con discapacidad.

El primero es el Fondo Nacional de Proyectos donde se incentiva el emprendimiento, el empleo independiente y el microcrédito, el FONADIS busca facilitar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad a través de la eliminación de barreras que limitan su participación, con énfasis en mejorar las condiciones de empleabilidad³⁰ para personas con discapacidad en condiciones de optar a un empleo. Los beneficiarios son personas con diferentes tipos de discapacidad, de ambos sexos pertenecientes a la población económicamente activa.

³⁰ "Capacidad de obtener un empleo, mantenerse y progresar en el". Programa de competencias para el trabajo. Santiago, 2004. Fernando Zúñiga. Competencias clave y aprendizaje permanente.

Otro de los grupos de acción es el programa de Intermediación Laboral, implementado el año 2002, donde su característica es la prioridad que el Gobierno ha otorgado a la integración social de los grupos prioritarios (no-discriminación, empleo, etc.), y en específico, a la equiparación de oportunidades en el área de acceso al trabajo para las personas con discapacidad este programa está destinado a satisfacer la necesidad de asesorar directa y técnicamente, tanto a los empleadores, como a los trabajadores con discapacidad, con respecto a las normativas, mitos, prejuicios y condiciones que contribuyen y facilitan la efectiva colocación laboral de personas con discapacidad.

Además, que la mayoría de los espacios laborales, no necesariamente están preparados o adaptados para recibir a personas con discapacidad.

Esto tiene directa relación con las condiciones físicas de estos espacios laborales, así como con las condiciones de contratación.

Hasta el año 2005 de su funcionamiento, el programa ha insertado cerca de mil ochocientas personas con discapacidad, tanto en empleo dependiente como independiente.

Es importantísimo destacar que la visión que tienen los empresarios que han contratado a personas con discapacidad es principalmente positiva (70%). En general, indican que están contentos con los trabajadores por su buen desempeño laboral en cuanto a rendimiento, su motivación por el trabajo y el que genere un buen ambiente de trabajo con los compañeros.

Y por último el Fondo Nacional de la Discapacidad financia la entrega de Ayudas Técnicas a las personas con discapacidad que lo soliciten. A través de esta herramienta, las personas con discapacidad ven facilitado su proceso de inserción al mundo laboral. Existen criterios que priorizan a las personas que trabajan y que se encuentran en riesgo de perder su empleo otro punto prioriza la entrega de ayudas técnicas a trabajadores desocupados y que se

encuentran en búsqueda de algún trabajo. La entrega de una ayuda técnica contribuye notablemente a que las personas con discapacidad, que quieren desempeñarse en un puesto de trabajo, lo hagan con dignidad, en igualdad de oportunidades y de obligaciones.

Reflexionando con respecto al tema de la inserción laboral y en conclusión a este, la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral es un asunto que debe ser asumido por la sociedad y por las instituciones que la componen. En este esquema, el Estado es el responsable directo y principal en la provisión del bienestar de las personas con discapacidad (como ciudadanos) mediante la ampliación y perfeccionamiento de los derechos económicos y sociales y en su reconocimiento jurídico. Por otro lado, los servicios y recursos existentes para la población en general, por su diseño y dinámica, no siempre están preparados para cubrir las demandas de este colectivo, considerando sus múltiples y complejas particularidades. La oferta programática que ofrece el sector público en materias de orientación y colocación laboral para personas con discapacidad, es reducida.

Ciertamente, los programas existentes no son suficientes para cubrir la demanda nacional de estas personas, ya que básicamente, se concentran en la capacitación laboral y/o formación para el trabajo, más que en la colocación propiamente tal o en asegurar que las personas con discapacidad, una vez insertas, mantengan su puesto de trabajo.

Por lo tanto se plantea como desafío, destinar acciones que favorezcan la colocación de las personas con discapacidad y que aseguren la prolongación en el tiempo de dicha colocación. Los esfuerzos deben orientarse en la incorporación de personas con discapacidad al mercado del trabajo regular, fomentando la creación de condiciones positivas para esta inserción.

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) deben auto sustentar el desarrollo de iniciativas que vayan destinadas a esta población. El trabajo de las OMIL debe contar, para la temática de la discapacidad, con la

conformación de redes intersectoriales comunales que actúen sistemáticamente a favor de las personas con discapacidad que solicitan intermediación en la Municipalidad.

Hoy se reconoce que la discapacidad no es un atributo de una persona, sino más bien una compleja colección de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto, especialmente el ambiente social y aspectos socialmente mediados del ambiente físico. Por ello, la inclusión laboral de las personas con discapacidad exige tanto un cambio en las actitudes e ideologías como una decidida acción del Estado a través de las políticas públicas y modificaciones legislativas, para asumir, en definitiva, que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto posibilitar la plena inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.

Capítulo III

Metodología.

1.1 Tipo de Investigación.

La metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible.

Entre las características de este tipo de investigación podemos señalar en su estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos.

Además el uso de procedimientos que hacen menos comparables las observaciones en el tiempo y en diferentes circunstancias culturales, es decir, este método busca menos la generalización y se acerca más a la fenomenología entendiendo por esta la ciencia que estudia la relación que hay entre los hechos (fenómenos) y el ámbito en que se hace presente esta realidad y al interaccionismo simbólico en particular a través de Herbert Blumer, quien en 1937 propone el nombre “interaccionismo simbólico” para designar una visión particular sobre la naturaleza del mundo social, y la manera de abordar su estudio, una sociología principalmente de terreno, de orientación cualitativa, abocada al estudio de realidades y problemas del ámbito urbano; y que además tenían como denominador común la atención particular que concedían a los actores sociales y a la situación interaccional en las que

participaban, al igual que a la actividad interpretativa que en ellas desarrollaban respecto a lo que allí acontecía.³¹

La recolección de datos se realizó mediante el instrumento Cuestionario, este por vincular el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la población, entre otros motivos se realiza un cuestionario para construir un instrumento que genere datos propios para su interpretación.

El tipo de cuestionario aplicado en la investigación es del tipo Semiestructurado ya que intentan investigar tanto los aspectos conscientes como inconscientes sobre el tema a ser tratado, reuniendo información básica con preguntas directas y concretas, como información adicional mediante preguntas indirectas y/o abiertas dónde el tema a ser investigado es conocido pero se desconocen los distintos aspectos que están implicados de manera implícita. Los individuos a menudo no querrán o no podrán proporcionarnos respuestas significativas a preguntas directas relativas a varios temas; hay más probabilidades de que se conviertan en útiles fuentes de información si los abordamos de una manera que no se percaten de los objetivos de la encuesta.

Las preguntas por lo tanto van a ser estructuradas o abiertas según el aspecto que se quiere conocer y autoadministrado por quien lo contesta, reside en la gran economía de tiempo y personal que implican, ya que pueden enviarse por correo, el cual fue el caso de esta aplicación, dejarse en algún lugar apropiado o administrarse directamente a grupos reunidos al efecto³².

³¹ REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS. AÑO 6, N° 12, 2006 ISSN 0718-1310, Oscar Lennon del Villar . Departamento de Formación Pedagógica Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) > http://www.umce.cl/~dialogos/n12_2006/lennon.swf [Citado: 10 de Febrero 2011]

³² El Cuestionario Autoadministrado, Isidora Reyes Bello.
><http://www.monografias.com/trabajos16/recoleccion-datos/recoleccion-datos.shtml#cuestionario>
[Citado: 10 de Febrero 2011]

1.2 Grupo de Estudio.

El grupo de estudio está conformado por cinco personas con discapacidad visual titulados de la carrera de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la visión en la UMCE.

Este grupo se encuentra conformado por cuatro mujeres y un hombre, que representan al 45% del total personas con discapacidad visual titulados de la carrera de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la visión en la UMCE, fluctuando entre los 27 y 41 años.

1.3 Descripción General del Instrumento de recopilación de información: Cuestionario.

El presente Cuestionario es un instrumento de recolección de información, perteneciente a la investigación de tipo cualitativa, mediante éste se recogerán datos primarios, los que pertenecen a los obtenidos por el investigador directamente de la realidad y a través de sus propios instrumentos, estos son recolectados especialmente para tratar un objetivo de investigación específico como es el caso.

Este método de recolección de datos primarios, entregará y, como se explicitó anteriormente, la recolección semiestructurada de datos, directamente de muestras representativas, los cuales conforman un grupo de cinco Docentes de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la visión, que presentan discapacidad visual que son parte de los titulados en los últimos 10 años de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, este cuestionario se aplicará mediante correo electrónico, y cuando sea necesario mediante teléfono o de forma personal, cabe mencionar la confidencialidad de la información recopilada, la cual será sometida a análisis en su posterioridad.

1.4 Validación en modalidad Juicio de expertos.

Para la validación a través del juicio de expertos, se seleccionaron tres profesionales idóneos, expertos en el área. Se facilitó su labor de revisión, mediante la entrega de una guía de observaciones, y los instrumentos respectivos. Los expertos que revisaron el cuestionario y entregaron sugerencias fueron:

Profesional #1.

Nombre: xxx

Profesión: Educadora Diferencial especialista en Trastornos de la Visión.

Cargo que desempeña: Docente en PIE Colegio Chile. Docente UMCE

Instrumento que valida: Cuestionario.

Fecha en que valida: 03.Enero 2011.

Profesional # 2.

Nombre: xxx

Profesión: Profesora de Educación Diferencial en Trastornos de la visión.
Magister en Gestión Educacional.

Cargo que desempeña: Ejercicio particular de la Profesión.

Instrumento que valida: Cuestionario.

Fecha en que valida: 06 de Enero 2011.

Profesional # 3.

Nombre: xxx

Profesión: Colocador Laboral Selectivo.

Cargo que desempeña: Coordinador Ejecutivo de Proyecto Ágora Chile.

Instrumento que valida: Cuestionario.

Fecha en que valida: 03. Enero. 2011

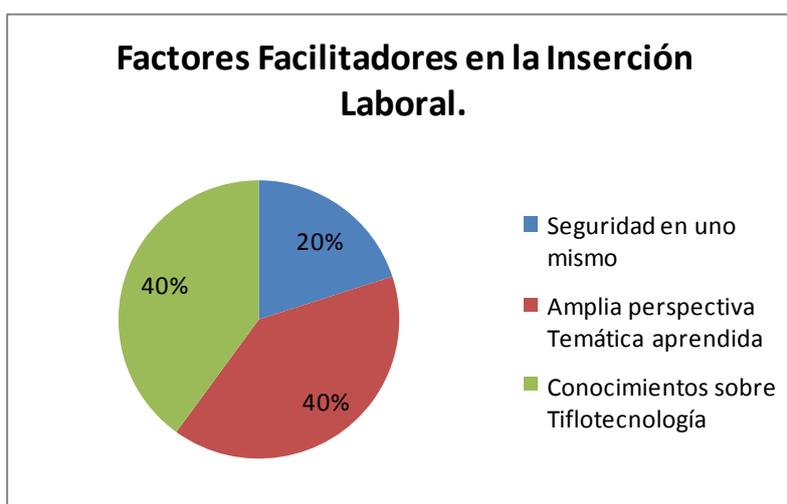
Capítulo IV

Análisis.

Para realizar el presente análisis se recogió información mediante un cuestionario que se aplicó a cinco de las ocho personas que conforman el número de contactados para emplear el instrumento. De ellas, un encuestado no quiso ser participe de la actividad, rehusándose así a contestar y los otros dos restantes recibieron el material, pero no respondieron las interrogantes entregando las respuestas en blanco sin justificación aparente.

Con respecto al tema de Inserción Laboral y frente a la pregunta: **¿Qué factores han facilitado su inserción laboral como docente en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión?**

Se recogieron las siguientes apreciaciones:

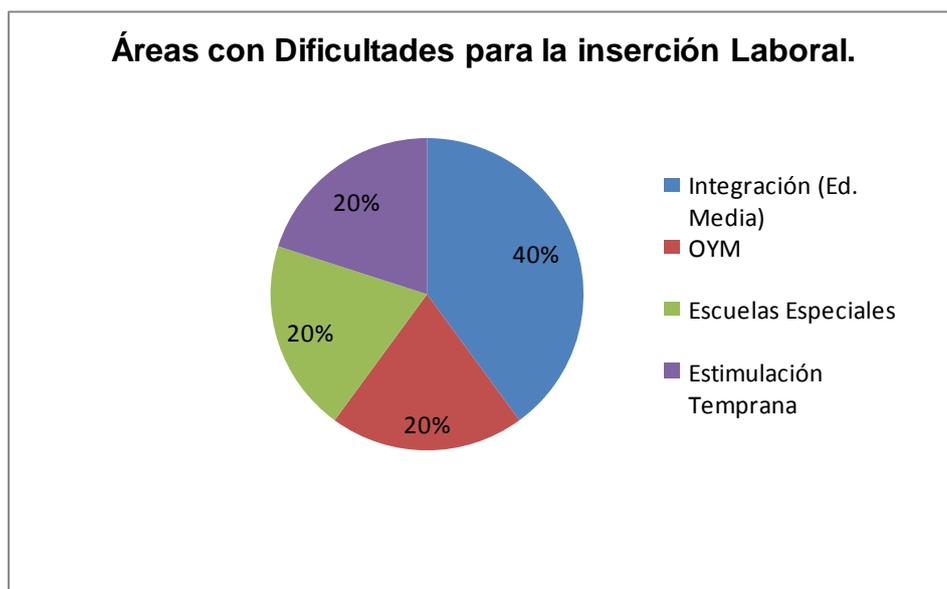


El principal factor facilitador de su inserción laboral resultó ser la seguridad en sí mismo, ello queda demostrado en el modo que afrontan las entrevistas de trabajo, la amplia perspectiva temática que manejan por los contenidos aprendidos en su formación inicial los cuales permiten incrementar la gama de matices educativas, incluso el poder ser parte de los procesos desde lactantes hasta adultos mayores. Agregan, también que el manejo de Tiflotecnología y distintos software posibilita, en gran manera, su ingreso al mundo laboral.

Ante la pregunta: **¿Qué factores han dificultado su inserción laboral como docente en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión?**

Por otra parte, manifiestan que el factor que dificulta su inserción en las diferentes áreas es de tipo social, puesto que, son las mismas escuelas especiales las que no han tenido una buena recepción ante los profesores que presentan una condición de ceguera o baja visión, lo que demuestra cierta inconsecuencia, ya que el colegio se especializa en esa área y discrimina a un docente que presenta la misma discapacidad. Quizá sean experiencias aisladas, pero son reales y marcan de alguna manera parte de su vivencia laboral.

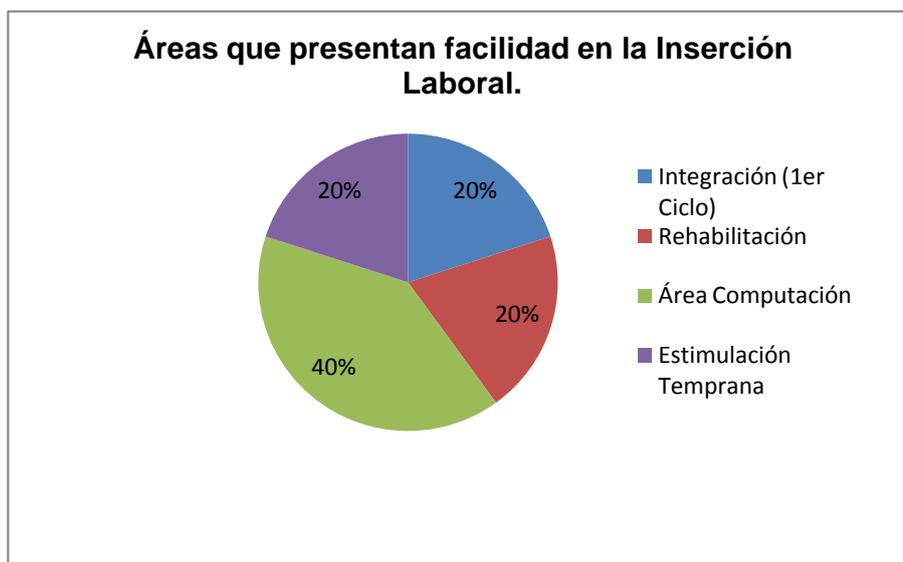
Con respecto a la pregunta: **¿Se ha presentado alguna problemática en alguna área de su inserción?**



Una vez que están dentro del mundo laboral se presentan las dificultades en algunas áreas, una de ellas, y tal vez la más importante, es la integración, especialmente en educación media. El impedimento se hace latente por la falta de manejo de contenidos para enfrentar este ciclo, debido a que en su formación inicial no se estudia ningún ramo que presente información o los prepare para esta área. Por otra parte, la formación básica también se hace insuficiente por falta de metodología Braille. No se está preparado para

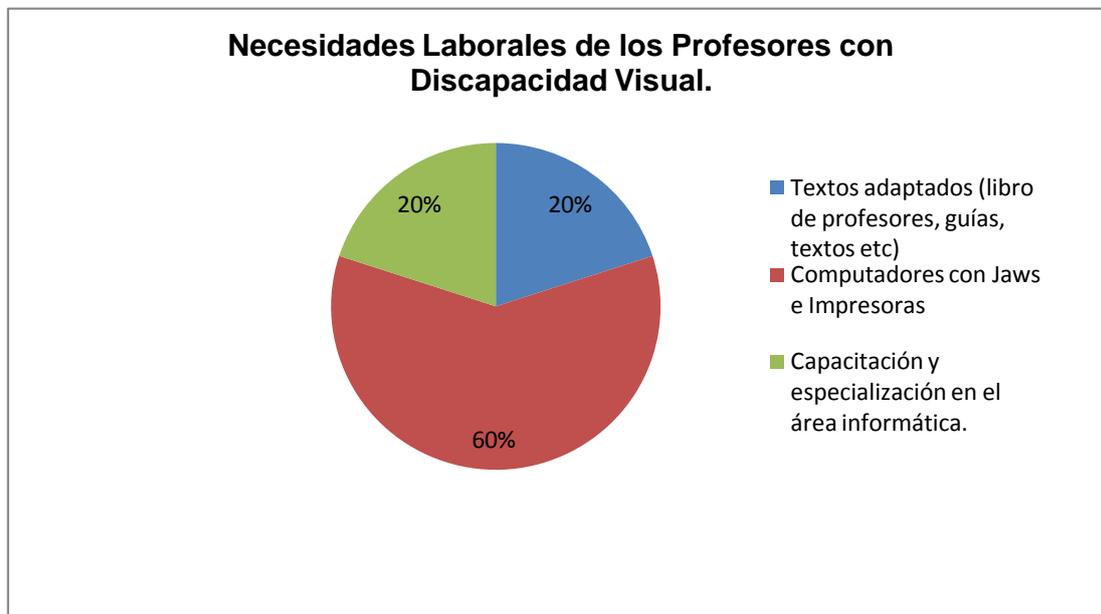
enseñar a niños este sistema, exponen que los ramos que cubren esa contenido fueron inconsistentes.

Al preguntar, **¿En qué área ha tenido mayor facilidad su Inserción Laboral?**
Responden lo siguiente:



Concluyen que las áreas que más les favorece a su trabajo son las que utilizan de manera diaria, entregando su propia vivencia, adecuaciones y sugerencias, como por ejemplo, el área de Rehabilitación y Computación.

En consulta a **¿Cuáles son los requerimientos básicos para que usted, como educador, pueda desenvolverse de manera óptima?**

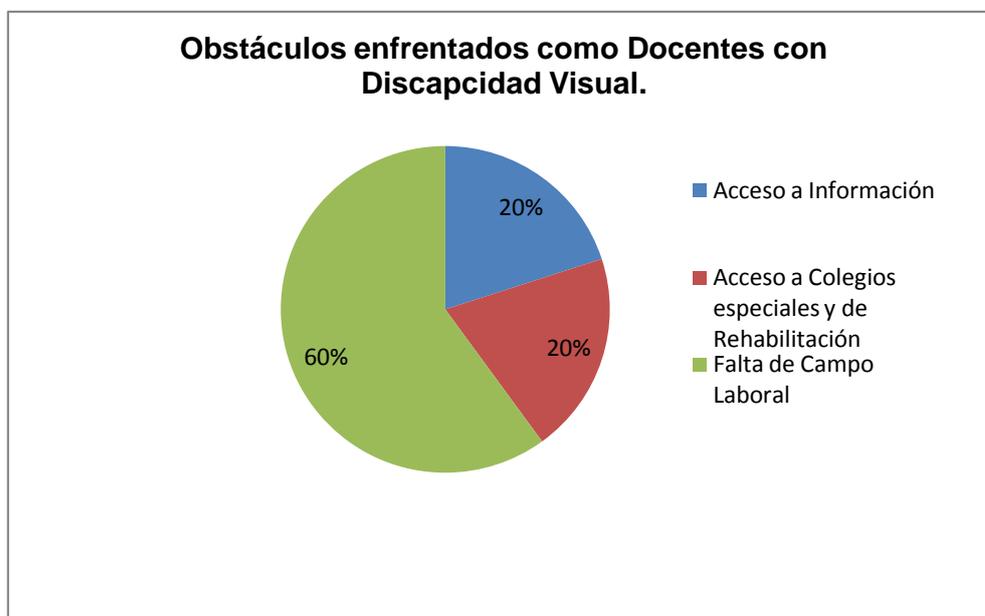


Ahondando en otro tipo de necesidades laborales, demuestran su descontento respecto a la escasez de instrumentos de trabajo adecuados, textos de todo tipo adaptados al braille, computadores con sus respectivos softwares, capacitación en las área de informática, la cual es concebida como la herramienta de trabajo más importante para ellos, e insumos específicos para la realización de su labor de manera adecuada.

Al llegar al punto de la preparación que tienen al salir de la Universidad y verse enfrentado al mundo laboral surgieron diversas opiniones.

Con respecto a las preguntas referentes al transcurso de su vida laboral y frente a la interrogante, **¿Cuáles han sido los mayores obstáculos que ha tenido para poder llevar a cabo su labor?**

Las respuestas arrojaron lo siguiente:



El mayor obstáculo que expresan enfrentar es frente al campo laboral y no por escases de este sino por falta de oportunidades en la amplia gama de trabajo que pueden abordar, siguiéndole a esta dificultad el acceso a la información y el acceso como Profesores a los colegios especiales para estudiantes con discapacidad visual y el área de rehabilitación.

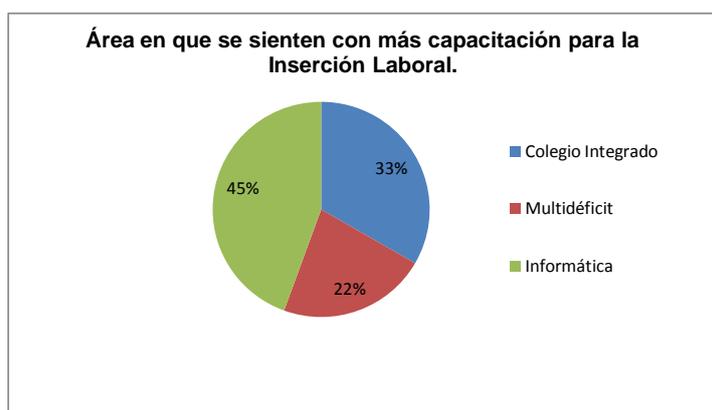
Frente a la pregunta, **¿Se sintió altamente preparado para ejercer como docente en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión?**

Dos de ellas declararon no haberse sentido preparados porque consideraron que tenían deficiencias en la metodología para enfrentar algunas áreas. Se consideró la carencia en métodos investigativos y oftalmología. En este último se hace limitado el material adaptado lo que perjudica el óptimo aprendizaje y, claramente, afectará su posterior aplicación.

Bajo la pregunta, **¿Qué debilidades y fortalezas se presentaron durante su formación en la carrera de Educación Diferencial con especialidad en ceguera y baja visión de la UMCE?**

En resumen, se destacan como debilidades de la formación inicial la profundización en contenidos a nivel curricular, el área de estimulación temprana, metodología de enseñanza Braille, ramos de formación pedagógica, contar con bibliografía actualizada de la especialidad y una mayor capacitación en el área Tiflotecnología, siendo la fortaleza nombrada de manera unánime la formación en las diferentes etapas de la vida que abarca la carrera.

Ante la interrogante, **¿En qué área(s) se encuentra más capacitado para ejercer su título profesional en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión?** Respondieron lo siguiente:



Las experiencias recogidas nos muestran los distintos matices del trabajo y campo laboral como Docentes en Educación Diferencial, muchos de estos puntos no son ajenos a lo que vemos y vivimos hoy en día y muchas veces no tienen estrecha relación con la discapacidad visual que presentan estos profesores. Bajo distintos espectros se presentan las mismas problemáticas, sin importar de dónde provienen y dónde realizan su trabajo, son personas que se encuentran en diferentes puntos del país realizando la misma tarea, la integración bajo su diario vivir.

Conclusión.

Es recurrente afirmar que el objetivo último de todas las ideas y programas hacia las personas con discapacidad es poner fin a todo tipo de exclusión y discriminación, haciendo referencia en una parte, a las predisposiciones y capacidades de las personas para integrarse a la vida familiar y social, y, de otra, a la disposición de la sociedad a acogerlas e incorporarlas a sus actividades.

Al respecto, es necesario reparar en que los factores contextuales, no son pasivos y no constituyen un simple escenario sobre el cual se ubican las personas con discapacidad. Al contrario, tales factores operan como un sistema activo, dotado de recursos y voluntades a nivel de la sociedad, los centros laborales y educacionales, la comunidad y la familia, y que puede ser excluyente y discriminatorio o acogedor e inclusivo.

La integración implica de parte de los individuos y en parte importante, también de su círculo primario de un conjunto de factores intransferibles: autoestima y sentido de independencia, predisposición psicológica y valórica, adquisición y desarrollo de competencias, capacidad de vincularse con el entorno. No obstante, en la interacción individuo-sistema, el sistema es el factor determinante en última instancia porque es allí donde se inhiben o niegan o se asume y se crean las condiciones para la integración.

La sinergia entre integración-inclusión daría lugar a diversos estados de inclusividad, cuyos polos extremos son: espacios y establecimientos sociales inclusivos o propensos a la diversidad o pluralidad, espacios y establecimientos sociales uniformados o propensos a la homogenización en torno a lo que el sistema y su colectivo entiende por lo correcto y esperable, negando y descalificando la diversidad.

Es sobre la sociedad que recae la responsabilidad fundamental por generar un estado derecho y crear las condiciones para la participación plena de los

individuos, disminuyendo y eliminando todas las formas de exclusión y discriminación. Sin embargo, es necesario insistir que el ejercicio de ciudadanía requiere, además, la capacidad de las personas con discapacidad de proponerse objetivos vitales que ordenen y le den significado a sus vidas cotidianas, y le otorguen sentido y proyección al reclamo y ejercicio de derechos.

A través de la presente investigación hemos logrado ver con satisfacción que la mayoría de quienes se hicieron partícipes de ella se encuentra en un lugar de trabajo que los hace sentir bien y a fin con ellos mismos.

La integración de personas con discapacidad es un camino amplio, lleno de pormenores y desafíos, sobre todo para quienes tienen necesidades especiales, tanto educativas como laborales.

Una vez sorteada la valla educativa, a través de colegios integrados o especiales, sigue el sueño y camino de continuar los estudios superiores. En la actualidad se escuchan prometedores cambios en esta etapa, que suele ser concebida como la más importante, sin embargo sabemos que sin bases sólidas los sueños se caen. Es por ello que es importantísimo perfeccionar las bases desde la educación pre-escolar y básica, para así poder afrontar con el máximo de herramientas la educación superior.

Desde la equiparación de oportunidades, y específicamente la línea de acceso a la educación, podemos destacar los proyectos que aportan a los procesos de integración educativa, que contribuyen a mejorar las condiciones del sistema común de educación.

Esta línea poco a poco hace más consiente la necesidad de dar respuestas pertinentes a las necesidades educativas que en general manifiestan los estudiantes y las necesidades educativas especiales, contemplando en particular aquellas que se asocian a algún tipo de discapacidad.

Podemos señalar la experiencia de proyectos que se desarrollan en establecimientos de educación común, en distintos niveles educativos, propuestos por entidades públicas y privadas, y que incorporan en sus propuestas, tanto elementos de acceso como elementos básicos del currículum común, haciendo un intento por introducir el factor de calidad al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Desde la perspectiva de la inclusión y de la nueva conceptualización de la discapacidad, se quiere apuntar a la transformación del sistema educativo, a reducir las brechas y aportar a los cambios a nivel institucional, de prácticas en el aula y finalmente en las propias personas.

Por lo tanto, se requiere mejorar los procesos de integración con acento en el mejoramiento de las interacciones humanas, lo cual implica modificaciones de fondo, permaneciendo el acento en el cambio cultural.

Se ha comprobado que no basta con la apertura de los establecimientos, la entrega de recursos, las modificaciones espaciales, el traspaso de conocimientos y fundamentos teóricos, o la disposición de normativas reguladoras. Se necesita, por ejemplo que el sistema educativo, desde el nivel central hasta las aulas, con el apoyo coordinado de distintas instituciones y personas, propicien el valor de la diversidad en un sentido amplio, incorporando como un aspecto transversal la temática en la formación inicial docente de distintas disciplinas, con la entrega de herramientas metodológicas a los futuros profesores y para los que están en servicio; la revisión y redefinición de las modalidades y servicios de apoyo; la revisión de los planes y programas curriculares o de evaluación general consecuente con la diversidad de estudiantes, finalmente se apela a un énfasis desde las unidades educativas para que hagan una explícita definición en sus respectivos Proyectos Educativos Institucionales. Sin embargo, nada de esto es factible por el sólo hecho de contenerlos en un documento, es imprescindible el real convencimiento de las autoridades y la comunidad educativa para concretarlo.

Otras propuestas incluyen el apoyo tecnológico para motivar y facilitar los aprendizajes, como el desarrollo de software para niños con discapacidad visual.

Logrado el título Universitario, viene la realidad implacable de la vida laboral, solemos tener una imagen negativa de esta en términos de integración y oportunidades para quienes viven algún tipo de discapacidad, ya sea motora, sensorial o intelectual, pero nos hemos dado cuenta que no es tan lapidaria la realidad, y quienes conforman este grupo han tenido múltiples oportunidades laborales y con buenísimas experiencias.

Por tanto se concluye mediante la información recogida durante la presente investigación que la realidad laboral en la que se encuentran los Profesores de Educación Diferencial con especialidad en trastornos de la visión y que poseen discapacidad visual abarcan principalmente los campos laborales de Educación e Informática, detallándose en los siguientes sitios:

En los ámbitos de:

Educación e Integración se encuentran:

- ✓ Educadora Diferencial de apoyo PIE Escuela Básica de Pedegua – Petorca, Liceo Pedro de Valdivia – La Calera y Colegio Quillota Terranova – Quillota
- ✓ Correctora de textos Braille en Biblioteca de Ciegos.
- ✓ Docente en la Universidad Central, realizando clases en los núcleos: Adaptación curricular, Necesidades educativas especiales y sistema braille.
- ✓ Profesora de apoyo a la integración en los proyectos de integración de las comunas de Peñaflor e Isla de Maipo y en el área de estimulación temprana.

En **Informática**:

- ✓ Instructor y capacitador en informática para la inserción laboral de personas adultas ciegas y con baja visión en Proyecto Ágora Chile.
- ✓ Analista de Escucha trabajando directamente para la subgerencia calidad de servicio del banco en Corpbanca.
- ✓ Monitora de Computación, en la Florida.
- ✓ Estos son los sitios de trabajo actual que ejercen los encuestados del total, sólo uno se encuentra actualmente sin trabajo.

Mediante la observación de la información recogida los factores que han incidido para lograr la inserción laboral son:

- ✓ La seguridad en uno mismo, factor intrínseco en cada persona independiente si este posee o no una discapacidad de cualquier índole, es quizás una de las herramientas más importantes al momento de enfrentarse al inicio del campo laboral y en definitiva es un factor transversal que incide en la forma de proyección con el otro y uno mismo.
- ✓ Amplia perspectiva temática con la que cuentan al salir de la carrera de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la visión, puesto que se deben abarcar todos los niveles educativos formales y del desarrollo del ser humano.
- ✓ Conocimientos sobre Tiflotecnología, estos aprendidos de manera mas profunda y fluida en su utilización, puesto que son las herramientas que ellos mismos utilizan para trabajar y por tanto son los mejores maestros en esta área.

Por tanto es concreto afirmar que los objetivos propuestos para la presente investigación han sido logrados, obteniendo las realidades laborales que viven los Profesores titulados de Educación Diferencial con especialidad en Problemas de la visión que presentan discapacidad visual y los factores que inciden en la inserción laboral de ellos en los diferentes campos en los que puede trabajar.

Esperamos poder hacer de esto una constante en nuestros titulados que viven una discapacidad y en especial aquellos que tienen problemas de visión.

Todos quienes conformamos este grupo de Profesores Diferenciales trabajamos para ellos de alguna u otra manera, porque nuestro ideal es que un día no existan instancias específicas para que ocurra la inclusión social, educativa y laboral, sino que sea parte de las opciones que presenta nuestro entorno, en todo lugar y en todo momento.

Llama mi atención que en más de una oportunidad se hable del factor suerte al momento de encontrar trabajo, pero también es preciso hacer notar que el factor personal, las habilidades que han logrado desarrollar y el como enfrentar los distintos desafíos laborales son decisivos en la inserción laboral de cada uno, su propia perspectiva, sus ganas, seguridad y entusiasmo son puntos claves.

Aún queda mucho por hacer y mejorar, los distintos inicios ya están, el cambiar depende de nosotros.

Bibliografía.

Libros

- Álvarez, Juan L; Jurgenson, Gayou. (2.003) Cómo Hacer Investigación Cualitativa. Fundamentos y Metodología. Editorial Paidós Educador. México- D. F
- Ávalos, B. (2002). LA formación docente inicial en Chile.
- Centro Universitario de Desarrollo Andino (2008). Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria.
- Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Gerardo Echeita Guía legal sobre: Integración social de personas con discapacidad.
- Hernández Sampieri, Roberto y Col. (1.998) Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill. México- D. F.
- Ingresos Especiales, Pág 15. Oferta Definitiva de carreras, vacantes y ponderaciones, Zona Centro. El Mercurio, Documento Oficial N° 7, 21 de Octubre del 2010.
- Kvale, Steinar. (1.996) Las entrevistas, Una Introducción a la Investigación Cualitativa. Thousand Oaks- California.
- Las personas con discapacidad en la educación superior (Una propuesta para la diversidad y la igualdad) / la Fundación; editado por Rodrigo Jiménez S. San José: Fundación Justicia y Género: Rodrigo Jiménez Sandoval. 2002.
- Ley núm.20.422. Artículo N° 5, Página 10. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Marcelo, C. Vaillant, D. (2009) Desarrollo Profesional Docente. Narcea Ediciones. Málaga, España.
- MINEDUC. (2000). Fortalecimiento inicial de docentes. Chile: MINEDUC.
- Rodríguez Gómez, Gregorio y Col (1.999) Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial Aljibe. Málaga-España.

Web:

- (2005). Comisión sobre formación inicial docente. Informe sobre comisión sobre formación inicial docente, documento no oficial MINEDUC. Recuperado el 5 de septiembre de 2010, de www.oei.es/pdfs/info_formación_inicial_docente_chile.pdf.
- (2006). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Historia de la ley N° 20.129. Recuperado el 10 de septiembre de 2010, de <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20129/HL20129.pdf>.
- (2007). Educación de calidad, un nuevo derecho. Recuperado el 15 de septiembre de 2010, de <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=133021>.
- (2008). Historia de la educación superior. Recuperado el 25 de diciembre de 2010, de <http://www.gestiopolis.com/economia/historia-de-la-educacion-superior.htm/>.
- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. http://www.cruch.cl/ubicacion_geografica.html
- Decreto 201 - Promulga la convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. <http://cl.vlex.com/vid/promulga-naciones-unidas-facultativo-240339006#ixzz1ENd0pjjm>
- Preguntas frecuentes. Recuperado el 25 de diciembre de 2010, de <http://www.virginiogomez.cl/carreras-chillan/231.html>.
- Sala de prensa. Columna de Opinión. Convención sobre los Derechos de las Personas con Personas con Discapacidad: Un Desafío para Todos. 25.08.2008. http://www.senadis.cl/prensa/columna_detalle.php?id=305&txtpag=
- Una educación de calidad. Recuperado el 3 de noviembre de 2010, de http://www.portal.unesco.org/...ROSA_BLANCO.../06%2BROSA%2BBLANCO%2B2.

Anexos.

Cuestionario.

El siguiente instrumento tiene por objetivo recolectar información acerca de la inserción laboral de las personas con baja visión y ceguera en el área de Educación Diferencial con mención en Problemas de la visión.

Como parte de la presente memoria es necesario este instrumento para la recopilación de la información pertinente, este es de carácter confidencial y sólo la investigadora tendrá acceso a la información en ella expuesta y es solo para fines de estudio.

Docentes con discapacidad visual de Educación Diferencial especialistas en Problemas de la visión.

Identificación Investigador.

Nombre:

Fecha:

Identificación del Profesor de Educación Diferencial especialistas en Problemas de la Visión.

Nombres:

Apellidos:

Edad:

Dirección:

Ciudad:

Estado Civil:

Antecedentes Educativos:

Año de Egreso de la carrera:

Diagnóstico Oftalmológico:

Correo electrónico:

Teléfonos:

Preguntas:

1) Para conocer su realidad laboral:

a) Cargos que ha desempeñado con anterioridad, indicar:

Año de ingreso:

Lugar de trabajo:

Tiempo de duración en ese lugar:

b) Cargos que desempeña actualmente.

c) Lugares a los que ha postulado.

d) Relato breve de su experiencia en la inserción laboral.

2) Con respecto a la Inserción Laboral:

a) ¿Qué factores han facilitado su inserción laboral como docente en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión?

b) Con respecto a lo anterior, ¿Cuáles son los factores que lo han dificultado?

c) ¿Se ha presentado alguna problemática en alguna área de su inserción?
¿Por qué?

d) ¿En qué área ha tenido mayor facilidad? ¿Por qué?

e) ¿Cuáles son los requerimientos básicos para que usted, como educador, pueda desenvolverse de manera óptima?

3) Una vez egresado de la carrera de Educación Diferencial con especialidad en ceguera y baja visión de la UMCE:

- 1) En el transcurso de su ocupación como educador, ¿Cuáles han sido los mayores obstáculos que ha tenido para poder llevar a cabo su labor?
- 2) ¿Se sintió altamente preparado para ejercer como docente en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión?
- 3) ¿Qué debilidades y fortalezas se presentaron durante su formación en la carrera de Educación Diferencial con especialidad en ceguera y baja visión de la UMCE?
- 4) ¿En qué área(s) se encuentra más capacitado para ejercer su título profesional en Educación Diferencial con mención en trastornos de la Visión? Marca con una X antes de cada área presentada:

_____ Colegio Especial

_____ Colegio Integrado

_____ Estimulación Temprana

_____ Rehabilitación

_____ Multidéficit

_____ Informática

- _____ Otros. (Especificar cual).