

Trabajo de todos

Es un programa de Extensión de la Universidad Mayor, orientado a compartir con la comunidad el conocimiento que se genera y discute en sus aulas, para orientar las decisiones y mejorar la calidad de vida de las personas. Encuéntrelo cada viernes en La Tercera. Para mayor información, visite www.mayorbienestar.cl

Cuando una persona discapacitada logra insertarse laboralmente, ha recorrido un camino que difícilmente podría haber avanzado sin el respaldo de familiares, amigos y todo aquel que no quedó indiferente ante su discapacidad.

Oscar es un joven profesor universitario y cuando ingresó por primera vez a impartir su cátedra, la mayoría de sus alumnos no supo cómo reaccionar. La sorpresa se debió, probablemente, a su condición de tetrapléjico que lo obliga a trasladarse en silla de ruedas. En la actualidad, sus alumnos recuerdan este episodio y reconocen que tener a un profesor discapacitado les acercó a un proceso inclusivo que va creciendo día a día en Chile.

El ingreso de una persona con discapacidad al entorno laboral es siempre una señal positiva, tanto para la empresa o institución como para el grupo de trabajo. El nuevo integrante provocará una serie de aprendizajes y ajustes no proyectados, pero por sobre todo, brindará la oportunidad de participar activamente en el cambio cultural necesario para lograr la inclusión laboral y social efectiva de personas con discapacidad.

Para Alan Martínez, docente de la Escuela de Kinesiología de la Universidad Mayor, “se debe preparar físicamente a la persona con discapacidad para asumir sus labores”, y una vez que se integra, recomienda al grupo de trabajo tener en cuenta “que los discapacitados presentan diferencias que son reales en cuanto a la funcionalidad, como son los tiempos utilizados en higiene personal, para almorzar o calentarse los alimentos, y ellos saben qué cosas pueden hacer y cuáles no, y ante éstas pueden pedir ayuda como cualquier otra persona”.

En Chile, el porcentaje de personas discapacitadas alcanza el 12,9 por ciento de la población total, lo que corresponde a un total de 2.068.072 personas, según el Estudio Nacional de Discapacidad 2005. De ellos, solo el 29,2 por ciento de personas con discapacidad mayor de 15 años realiza trabajo remunerado, dejando en evidencia la necesidad de aumentar los niveles de inclusión laboral de discapacitados en Chile.

Para un discapacitado, la integración a un puesto de trabajo representa 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 ba-

rrío. María Soledad Fernández, directora de la Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Mayor, afirma que la familia es el eje de todo proceso inclusivo, “y es fundamental que ella asuma este proceso desde la mirada inclusiva y a la más temprana edad, lo que se transformará en un facilitador para la participación en educación especial y/o en la educación inclusiva, y desde allí, hacia la formación para el trabajo y el acceso a este”.

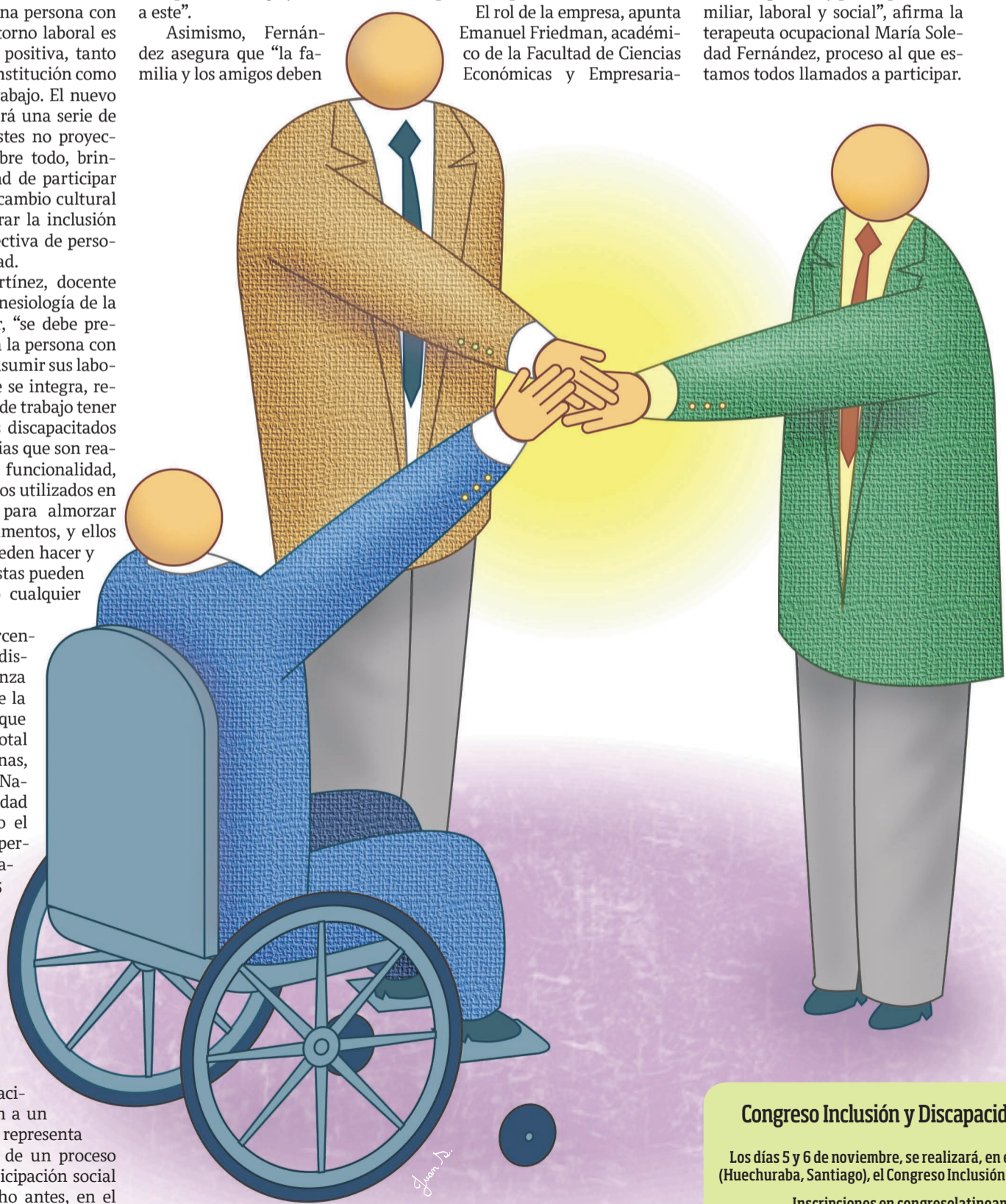
Asimismo, Fernández asegura que “la familia y los amigos deben

reconocer las competencias de la persona con discapacidad y generar los espacios de participación efectiva. Es necesario que exista una cultura inclusiva, y al pensar en inclusión laboral es necesario que todos los estamentos de la empresa se comprometan y asuman la misión de incorporar a las personas con discapacidad”. A partir de ello, el ideal implica una política de la empresa con el firme compromiso desde la dirección, incluyendo a sus directores, ejecutivos, empleados, auxiliares, “de manera que la actitud inclusiva sea una práctica real, no impuesta ni determinada por un reglamento, sino por un verdadero proceso de aceptación de la diversidad”, profundiza la terapeuta ocupacional.

El rol de la empresa, apunta Emanuel Friedman, académico de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresaria-

les de la Universidad Mayor, “hoy trasciende los límites netamente económicos, y la generación de valores corporativos frente a una realidad evidente implica un trabajo de capacitación, buscando evitar que aquellas personas discapacitadas no sufran la discriminación de personas insensibles ante una realidad social evidente”. Con ello, afirma Friedman, “se logrará un proceso exitoso, plenamente inclusivo y beneficioso, tanto para la empresa como para el clima laboral de sus trabajadores”.

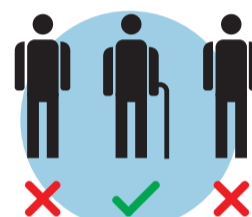
La inclusión laboral de un discapacitado como Oscar “se inicia con un proceso de aceptación por parte de su entorno, para que a través de él pueda lograrse una real integración y participación familiar, laboral y social”, afirma la terapeuta ocupacional María Soledad Fernández, proceso al que estamos todos llamados a participar.



Recomendaciones



Evita sobreproteger a la persona con discapacidad.



Promueve políticas de accesibilidad en la empresa.



Entrega tu ayuda solo cuando te lo pidan.



Reconoce las competencias de la persona con discapacidad.



Conserva los espacios de trabajo iluminados y sin obstáculos.

Fuente: Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Mayor.

Congreso Inclusión y Discapacidad en el Contexto Global

Los días 5 y 6 de noviembre, se realizará, en el Centro de Eventos Los Almendros (Huechuraba, Santiago), el Congreso Inclusión y Discapacidad en el Contexto Global.

Inscripciones en congresolatinoamericano@umayor.cl. Más información en www.umayor.cl/congreso-latinoamericano.