

La inclusión educativa, social y laboral de los jóvenes con discapacidad en la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

Juana E. Bert Valsdespino¹, Lorena Bodero Arízaga² y Oscar Machado Álvarez³

Fecha de recepción:
23 de marzo, 2015

Fecha de aprobación:
1 de junio, 2015

Resumen

Se revela el carácter complejo y multifactorial de la política inclusiva, la igualdad y justicia social, y el reto que asume la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil (ULVR). El análisis parte del estudio de fuentes bibliográficas reconocidas en el tema y el empleo de métodos teóricos, dirigidos a orientar las prácticas educativas inclusivas de las personas con discapacidad y su impacto en la educación superior. Con la intención de enriquecer estos resultados, se realizaron indagaciones empíricas para la exploración a un grupo de estudio seleccionado de forma intencional. En tal sentido, el sistema instrumental diseñado permitió aplicar entrevistas a docentes y encuestas a estudiantes con discapacidad que laboran en diversas empresas. Como resultado del diagnóstico inicial se integró un sistema de acciones en el proceso formativo de la ULVR que concretan el enfoque inclusivo asumido, contribuyendo a caracterizar la situación actual de la inclusión educativa de estos jóvenes en la Universidad.

Palabras claves: Inclusión, discapacidad, preceptos, igualdad, diversidad.

Abstract

The complex and multifactorial nature of inclusive policies, equity and social justice is disclosed and so is the challenge assumed by Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE (ULVR). The analysis starts with the study of specialized bibliographic sources and the use of theoretical methods intended to guide inclusive education practices for disabled people and their impact on higher education. An empirical research was conducted to explore a study group intentionally selected to enhance these results. In this regard, the instruments that were designed made it possible to do interviews to teachers and surveys to disabled students who work at different companies. As a result of the initial diagnosis, an integrated set of procedures has been integrated to the training process at ULVR. They materialize the inclusive approach taken, helping to characterize the current state of educational inclusion of young people in the university.

Keywords: Inclusion, disability, precepts, equity, diversity.

¹Doctora en Ciencias Pedagógicas, docente universitaria en la Universidad Laica Vicente Rocafructe de Guayaquil

²Magister en Educación Superior, docente universitaria en la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

³Economista, docente universitario en la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

Autor para correspondencia: jbertv@ulvr.edu.ec

Introducción

Las condiciones sociales actuales de Ecuador y los cambios que se producen a escala internacional en la sociedad contemporánea, imponen retos a la educación superior para la atención educativa a la diversidad estudiantil. Uno de esos desafíos está en la búsqueda de una postura teórica y práctica coherente, devenida del análisis de los antecedentes históricos, así como de las concepciones y enfoques que, desde las Ciencias Pedagógicas, han guiado las prácticas educativas inclusivas.

El acceso a la universidad, la permanencia, el egreso y la inserción en un empleo de los jóvenes con discapacidad forma parte de una problemática social, que demanda de la equiparación de oportunidades en la formación profesional. Se trata hoy de democratizar el conocimiento, reconociendo la diversidad como valor social, y determinante para el mejoramiento humano y de la calidad educativa. “Hablar de inclusión educativa y social es hablar de formación de calidad y excelencia en las Universidades del siglo XXI. Implica una formación que también debe ser inclusiva, sustentadora de valores, principios y convicciones democráticas y solidarias” (Leiva y Jiménez, 2012, p. 79).

La humanidad ha pasado por diferentes etapas con respecto a la atención de las personas con discapacidad, donde se pusieron de manifiesto diferentes posturas que transitaron desde el rechazo y la lástima hasta la institucionalización y asistencia; siempre marcadas por la segregación. En este devenir histórico un paso trascendental a favor de la inclusión de las personas con discapacidad fue la aprobación en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a partir de la cual se iniciaron políticas relacionadas con el acceso de

estas personas a la escuela y su integración. Posteriormente le sucedieron importantes eventos a escala internacional que fueron avizorando la inclusión educativa como tendencia, entre ellos: La Convención de los Derechos de la Infancia (1989); el Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad (1982), las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades (1993); la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales realizada en Salamanca - UNESCO (1994). Políticas que en la actualidad se fortalecen en la consolidación de una actitud humanista y optimista sobre el desarrollo y participación de estas personas, desde el compromiso para la atención a la diversidad educativa en su contexto natural, en igualdad de oportunidades y de justicia.

Se trata de un proceso complejo de enorme repercusión social y económica, donde se evidencian carencias científicas que no permiten consolidar un marco de referencia lo suficientemente potente para guiar las prácticas educativas y laborales inclusivas de los jóvenes universitarios con discapacidad. De ahí que hoy se le concede el derecho inalienable que tienen las personas con discapacidad de cursar estudios superiores. De modo que, instituciones de este tipo impulsan procesos que responden a la filosofía de la inclusión desde sus propias realidades, “En este punto, nadie duda de la necesidad de un cambio de paradigma en la mentalidad y en la propia identidad de los centros educativos en relación a la educación inclusiva, que todavía persiste identificándose como una educación especial que aboga por la integración y no por la inclusión.” (Stainback y Stainback, 2001).

Particularmente en el contexto Latinoamericano en las últimas décadas las políticas inclusivas cobraron mayor auge, a partir del desarrollo alcanzado por

las ciencias y el aporte que todas realizan a la Pedagogía, así como las condiciones económico- sociales a favor de la integración de los pueblos y de la inclusión social. En este marco se fortalece el enfoque humanista de las organizaciones y leyes que refrendan los derechos humanos.

América Latina se caracteriza por una gran desigualdad en la distribución de bienes y por tener sociedades altamente segmentadas. Existe una relación dialéctica entre inclusión educativa y social, porque si bien la educación puede contribuir a reducir las desigualdades sociales es también necesaria una mínima equidad social que asegure las condiciones básicas para el aprendizaje y para que la educación sea exitosa. (Tedesco, 2004, p. 59).

Considerando el informe mundial sobre la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (2011), el 15% de la población mundial, es decir 1000 millones de personas, viven con algún tipo de discapacidad. En Ecuador, de acuerdo al censo realizado por la Misión Manuela Espejo (2009-2010) De las 294.803 personas con discapacidades detectadas por la Misión Manuela Espejo, un total de 14.479 casos fueron considerados severos, según el estudio. Las universidades de Ecuador siendo consecuentes con los artículos 27 y 28 de la Ley Orgánica de Discapacidades (Registro Oficial No. 796, 2012), se encuentran en un proceso de cambio y encaminan sus esfuerzos a dar respuesta a la política de inclusión, sin embargo, la realización de trabajos sobre esta temática, resulta insuficiente; aunque existen resultados científicos que sirven de referentes. Se trata de asumir, promover y enaltecer los valores que se forjan desde este enfoque para la atención a la diversidad estudiantil, dentro de los cuales los estudiantes con discapacidad tienen este derecho.

De ahí que, se presenta una contradicción entre las exigencias de la sociedad ecuatoriana acerca de la necesidad de la inclusión educativa, social y laboral de los jóvenes universitarios y, la respuesta que hoy ofrece la ULVR para alcanzar tales propósitos; a partir de la cual se desarrolla este estudio para contribuir a fortalecer los presupuestos que sustentan tales procesos, a partir de responder el siguiente cuestionamiento ¿Cuáles son los antecedentes, concepciones y enfoques que permiten valorar los sustentos teóricos, tendencia y perspectiva de los procesos de inclusión educativa, social y laboral de los jóvenes universitarios con discapacidad de la ULVR?

Actualmente la universidad transita por profundos cambios estructurales, en su funcionamiento, procesos y funciones sustantivas. En este marco, asume responsablemente la inclusión educativa como parte de su naturaleza, liderazgo y misión en las transformaciones sociales. Le corresponde hoy problematizar, investigar y solucionar creativamente los problemas sociales relacionados con la inclusión de los jóvenes con discapacidad, para superar la inaccesibilidad del conocimiento, brindar las oportunidades de formación profesional con calidad a la diversidad para su participación protagónica en la construcción de saberes, de su aprendizaje basado en vivencias y experiencias de éxito, a fin de insertarse plenamente al mercado laboral, todo lo cual contribuirá a su inclusión social.

Para Bernal (2013):

Los cuatro aspectos esenciales para construir una educación Superior Inclusiva son: Llevar a cabo procesos de toma de conciencia en la comunidades universitarias; generar y explicar experiencias exitosas; aplicar el índice

de inclusión en las instituciones de educación superior; minimizar barreras y potenciar facilitadores. (p. 83).

El análisis realizado permitió una definición operativa de la inclusión educativa de los jóvenes universitarios con discapacidad en la ULVR, como un proceso formativo profesional de calidad común para todos los estudiantes, que responde a la diversidad de sus necesidades y que estimule al máximo sus potencialidades, a partir de su participación protagónica y el papel activo de la comunidad universitaria, para el logro de su inserción laboral e inclusión social.

Esta definición reconoce que la inclusión educativa de los estudiantes universitarios con discapacidad es un *proceso* que demanda etapas de sensibilización, concientización, investigación, ejecución y evaluación de metodologías, para una transformación paulatina pensada y bien planificada, que asegure el éxito y participación activa de todos los estudiantes; donde la *calidad* es inherente a las condiciones de accesibilidad, a los recursos y apoyos, a la preparación de los docentes, a un proceso formativo desarrollador de potencialidades, a partir de satisfacer las necesidades educativas de todos, y en particular quienes tienen discapacidad, en el reconocimiento de que la diversidad es la norma.

La respuesta a las *necesidades educativas* y la estimulación de las *potencialidades* postula el diagnóstico de los recursos, ayudas y apoyos que necesita el joven con discapacidad en todas las áreas de desarrollo, de las condiciones de todos los sujetos y contextos implicados en ese proceso, los docentes, la familia, su comunidad y las entidades laborales donde se vincularía y se insertaría laboralmente.

La *inserción laboral de los jóvenes con*

discapacidad considerada como la actividad práctica del estudiante egresado en un empleo común ajustado a sus potencialidades, a partir de un proceso de formación profesional inclusiva, que implica el dominio de los contenidos, procedimientos, y habilidades de la profesión, el ser y saber hacer en correspondencia con la independencia y autonomía lograda, su participación activa, y con el apoyo y seguimiento inicial de la universidad, la familia y las entidades laborales.

La *inserción laboral plena* orienta la necesidad de la preparación también de todos los involucrados, el fortalecimiento desde la ciencia, lo legal y la práctica de las relaciones internas de la universidad y externa hacia las entidades laborales; implica la unidad de acciones con el resto del sistema de formativo: familia, comunidad, entidades laborales y sociedad.

La *inclusión laboral de los jóvenes profesionales con discapacidad*: La actividad y participación en un empleo común en igualdad de oportunidades y beneficios, a partir de un proceso, que implica etapas de preparación, inserción, seguimiento y monitoreo, caracterizado por los recursos y apoyos necesarios para la accesibilidad, permanencia, autonomía y participación, y el desarrollo de competencias profesionales que le permitan solucionar problemas laborales mediante la actividad creadora, en correspondencia con sus potencialidades, en un constante mejoramiento profesional y humano.

Materiales y métodos

Se aplicó una encuesta dirigida a jóvenes con discapacidades que laboran en distintas instituciones de la parroquia Tarqui, Cantón Guayaquil. El grupo estudio fue seleccionado de forma intencional. Se

encuestó a 118 jóvenes de empresas como: Cebe, TC Televisión, Cinemark Alerta, Red TECMEDICA, Comisariato Av. de las Américas, Clínica Hospital Kennedy de la Alborada AUTOLASA, DIPOR, SETEDIS, Intelca y Aeropuerto José Joaquín de Olmedo. De igual manera se aplicó entrevistas a 16 docentes, para enriquecer el análisis desde una observación a la práctica.

Resultados

Las preguntas formuladas en la encuesta aplicada a los jóvenes sobre la percepción en los lugares de trabajo, se evidencia en

la Tabla 1, mientras que las respuestas se pueden observar en la Figura 1.

De acuerdo a las tres primeras preguntas, el 100% de las personas con discapacidad quienes laboran en diferentes instituciones y empresas manifestaron que se sienten satisfechos por las responsabilidades asignadas, por su horario de trabajo y por el salario que percibe. El 98% de las personas manifestaron que se sienten satisfechos por el ambiente de trabajo, mientras que el 2% restante expresó que están poco satisfechos (Figura 1).

Tabla 1. Cuestionario aplicado a jóvenes que laboran en indiferentes instituciones de la parroquia Tarqui.

Descripción	S	PS	NS
1.- Por las responsabilidades asignadas			
2.- Por su horario de trabajo			
3.- Por el salario que percibe			
4.- Por el ambiente de trabajo			
5.- Por el esfuerzo físico que realiza			
6.- Por el esfuerzo intelectual que realiza			
7.- Por la capacitación que recibe			
8.- Por la relación con su jefe inmediato			
9.- Por el reconocimiento que recibe del jefe por su esfuerzo y trabajo			
10.- Por la aceptación dentro del grupo de trabajo			
11.- Por los beneficios, compensaciones y desempeños			
12.- Por la estabilidad y seguridad que le brinda su lugar de trabajo			
13.- Porque el trabajo que realizo cumple mis expectativas			

Nota de la Tabla 1. Escala utilizada: S: satisfecho, PS: poco satisfecho, NS: no satisfecho.

El 99% de las personas con discapacidad encuestadas, manifestaron que se sienten satisfechos, mientras que el 1%, expresó poca satisfacción en relación al esfuerzo físico que realizan. El 100% de las personas manifestaron que están satisfechos por el esfuerzo intelectual que realizan y por la relación que existe con su jefe inmediato. El 98% de las personas manifestaron que se encuentran satisfechos por la capacitación que reciben en su trabajo, mientras que el 2% expresó que se sienten poco satisfechos de la capacitación. (ver Figura 2).

El 100% de las personas con discapacidad, quienes laboran en diferentes instituciones y empresas, manifestaron que se sienten satisfechos por el reconocimiento que reciben del jefe por su esfuerzo y trabajo, también por la estabilidad y seguridad que le brindan en su lugar de trabajo y debido a que el trabajo que realizan cumple sus expectativas. El 94% de las personas manifestaron que se sienten satisfechos por la aceptación dentro del grupo del trabajo, un 4% expresó lo contrario, mientras que 2% restante se manifestó no satisfecho; en cambio el 99% de las personas manifestaron que se sienten satisfechos por los beneficios, compensaciones y desempeños que tiene todo trabajador como derecho, mientras que el 1% restante se expresó poco satisfecho (ver Figuras 3 y 4).

Por el enfoque de las entrevistas realizadas a los 16 docentes, se pudieron explorar los siguientes indicadores:

- Necesidades educativas y las potencialidades de los jóvenes con discapacidad.
- Condiciones, accesibilidad, recursos, ayuda, apoyos y preparación de los docentes.

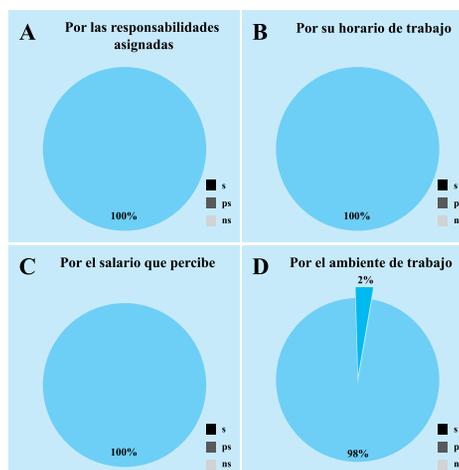


Figura 1. Respuestas a las primeras cuatro preguntas de la encuesta. A) responsabilidades asignadas, B) horario de trabajo, C) salario, D) ambiente de trabajo

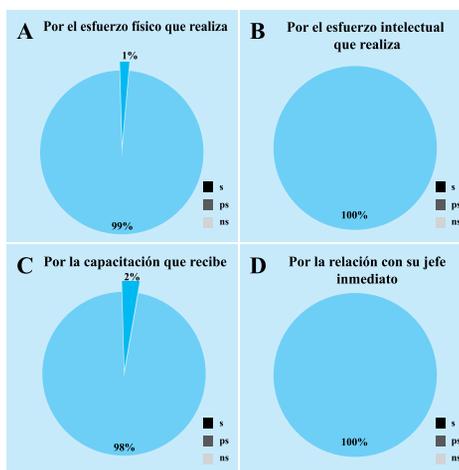


Figura 2. Respuestas de las preguntas 5 a 8 de la encuesta. A) esfuerzo físico, B) esfuerzo intelectual, C) capacitación recibida, D) relación con jefe inmediato.

- c. Participación en lo académico, investigativo, vinculación, cultura y deporte.
- d. Fortalezas y debilidades de las entidades laborales para la inserción.

Se realizó un análisis cualitativo de las respuestas a las preguntas. A continuación se presenta una síntesis de los criterios regularmente dados por los docentes:

1. Sobre las *necesidades educativas especiales y las potencialidades* de estos jóvenes.

En el orden de las potencialidades fueron: Desarrollo de la actividad volitiva de su personalidad para vencer obstáculos. Se expresan motivados, interesados, disciplinados ante las actividades académicas. Buenos resultados académicos algunos. Adecuadas relaciones interpersonales, para el trabajo en grupo y de amistades. Independencia y autonomía en correspondencia con sus posibilidades. Desarrollo de las capacidades cognoscitivas. Algunos muestran habilidades para reflexionar, valorar, expresar sus criterios.

Dentro de las necesidades: Algunos presentan dificultades en la autoestima, por inseguridad, miedo a fracasar, frustraciones. Altos esfuerzos para demostrar sus potencialidades. Necesidad aceptación. Algunos reflejan mayores dificultades y esfuerzos para obtener resultados de aprendizajes adecuados, ciertas carencias en las habilidades intelectuales desde los niveles de escolaridad anteriores que le permitan tener mejores bases cognitivas.

2. Sobre las *condiciones, recursos, ayuda, apoyos y preparación de los docentes*.

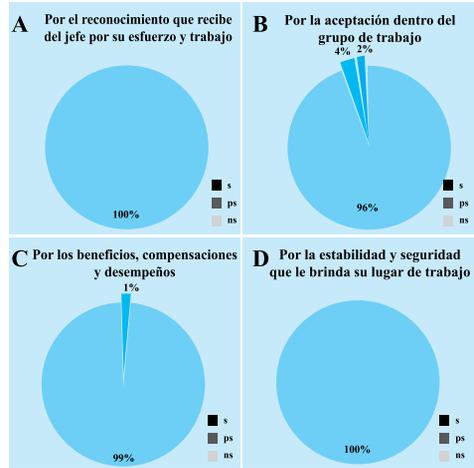


Figura 3. Respuestas de las preguntas 9 a 12 de la encuesta. A) reconocimiento por parte del jefe, B) aceptación dentro del grupo de trabajo, C) beneficios, D) estabilidad y seguridad



Figura 4. El 100% expresaron que se sienten satisfechos debido que el trabajo que realizan cumple sus expectativas.

Se comienzan a realizar algunas adaptaciones de acceso al currículo en la universidad, disposición de las autoridades, recursos económicos destinados. Los docentes les toman cariño, les aceptan, pero falta conocimiento acerca de las particularidades de estos estudiantes, de sus necesidades de recursos técnicos, metodológicos y de los apoyos, no están lo suficientemente preparados para ofrecer la atención diferenciada que todos requieren, lo que ha determinado que, en algunos casos, logren culminar los estudios bajo grandes esfuerzos y en otros no se logra, fracasan. Todos los entrevistados consideran que la falta de preparación del docente es una de las causas que interfiere en el éxito de la verdadera inclusión, falta mayor preparación por los docentes en el orden científico, técnico y metodológico; por ejemplo, para realizar adaptaciones curriculares, entre otras alternativas. No todos tienen trato directo con estos estudiantes, desconocen sus necesidades y potencialidades. Los estudiantes necesitan mayor asistencia técnico-legal. Falta sensibilización, apoyo y divulgación por los medios de difusión. Aún existen barreras arquitectónicas que limitan la accesibilidad. Algunos de los compañeros se muestran solidarios, atentos, les prestan la ayuda oportuna.

3. Sobre la *participación en las actividades y procesos de la vida universitaria*.

Algunos estudiantes muestran preocupación por lograr una mayor participación en actividades de vinculación, culturales y deportivas. Se evidencia que es una fortaleza tenerlos como parte del grupo clase por las muestras de voluntad y valores

ante el resto, lo que contribuye al desarrollo de sentimientos humanistas y mejores actitudes; los estudiantes sin discapacidad del grupo clase se muestran solidarios. Generalmente no los toman en cuenta para las actividades de vinculación, de investigación y extracurriculares en general.

4. Sobre las *fortalezas y debilidades de las entidades laborales* para la inserción.

Barreras psicológicas por parte de las personas involucradas en los procesos de inserción laboral en las entidades y en otros contextos de participación social. Los perfiles y puestos laborales aún no se ajustan a sus particularidades psicopedagógicas; las ocupaciones ofertadas no se corresponden regularmente con sus potencialidades. Necesidad de concertar, coordinar y establecer convenios con las empresas para asegurar el éxito de su inserción; así como de ofrecer asesoramiento y capacitación a las entidades laborales.

Conclusiones

Los procesos de inclusión educativa de las personas con discapacidad en el devenir histórico, transitan por concepciones y enfoques centrados en el defecto, estigmatizante, clasificatorio, hasta las centradas en el entorno, en los ambientes educativos y socializadores, desde la perspectiva biopsicosocial del desarrollo y el enfoque socio-psicopedagógico.

Los elementos teóricos y empíricos contribuyen al logro de una mejor comprensión de la tendencia y perspectiva de los procesos de inclusión educativa social y laboral de los jóvenes universitarios con discapacidad de la (ULVR), basados en los ideales de igualdad, equiparación de

oportunidades y refrendados en un potente cuerpo de leyes de Ecuador.

Los procesos de inclusión que se gestan en la universidad y en entidades laborales demandan de la preparación y capacitación de todos los involucrados, para crear las condiciones de accesibilidad, en correspondencia con las normas internacionales establecidas.

Se evidencia, en el marco histórico actual, la tendencia a situar a la universidad como el primer contexto de inclusión de la diversidad estudiantil, que coloca en el centro de atención a los jóvenes con discapacidad, entre otros que han sido históricamente discriminados, coherente con el enfoque psicopedagógico y biopsicosocial del desarrollo humano, que fundamenta las concepciones pedagógicas en la actualidad, en las que se expresa la necesidad de consolidar, desde la ciencia y la práctica educativa, los fundamentos de los procesos de inclusión.

Se tiene como perspectiva el papel rector de la universidad, ante las transformaciones de la sociedad en la potenciación y desarrollo de los recursos científicos, metodológicos y profesionales para contribuir al logro de consolidar la política inclusiva social, educativa y laboral, refrendada en un estamento potente de leyes, cuyas bases se encuentran en la propia Constitución de la República, coherente con las leyes internacionales fundamentadas en genuinos principios de igualdad, oportunidades y justicia social, que actualmente impone el desarrollo de la humanidad.

La ULVR tiene la misión y el reto de asumir la problemática de la inclusión, e impulsar los cambios como centro de recursos científicos, profesionales y metodológicos, cuya práctica formativa debe constituir un referente de los procesos inclusivos en la

sociedad ecuatoriana.

La complejidad del objeto de estudio impone continuar profundizando en sus diferentes problemáticas a partir de la sistematización de los antecedentes y las mejores prácticas, para consolidar un marco de referencia que integre los fundamentos que sustenten los procesos de inclusión educativa, social y laboral de los jóvenes con discapacidad en Ecuador.

A partir de fundamentar mejor el objeto de estudio es necesario realizar un diagnóstico empleando un censo a la población de interés en la ULVR.

Con la finalidad de enriquecer la información y las tendencias de la inclusión educativa, social y laboral el estudio debe generalizarse a otras universidades en el Cantón Guayaquil.

Referencias

- Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial No. 796, 25 de septiembre de 2012. Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Bernal, C. (2013). Diversidad, interculturalidad e inclusión en la Educación Superior: creación de un programa de extensión como alternativa de avance en la toma de conciencia y eliminación de barreras actitudinales. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 8(1), pp. 81-92. Recuperado de <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol8-num1/art5.pdf>
- Leiva, J. y Jiménez, A. (2012). La educación inclusiva en la universidad del siglo XXI: un proceso permanente de cambio. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*

(REID), 8, pp. 41-62. Recuperado de <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1172>

Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf

Stainback, S. y Stainback, W. (2001). Aulas inclusivas. Un nuevo modo de enfocar y vivir el currículo. Madrid: Narcea.

Tedesco, J. (diciembre, 2004). Igualdad de oportunidades y política educativa. *Cadernos de Pesquisa*, 34(123), pp. 555-572. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742004000300003&script=sci_arttext

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Bert, J., Bodero, L. y Machado, O. (junio de 2015). La inclusión educativa, social y laboral de los jóvenes con discapacidad en la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. *YACHANA, Revista Científica*, 4(1), 77-86.