

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA TRABAJO SOCIAL**



TRABAJO DIRIGIDO

**LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL CON SERVIDORES
PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD
(SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL
EN LA CAMARA DE SENADORES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
PLURINACIONAL)**

POSTULANTE : RUTH QUISBERT COLQUE

TUTORA ; LIC. WILMA MARTINEZ

**LA PAZ –BOLIVIA
2019**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que me dio fuerza y fe para creer lo que me parecía imposible terminar.

De igual forma agradezco a mi madre que hoy esta en el cielo, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Agradezco ala Universidad Mayor de San Andrés por darme la oportunidad convertirme en un profesional con valores, gracias a cada uno de mis licenciados y licenciadas que hizo parte de este proceso integral de formación.

DEDICATORIA

La presente esta dedicada a Dios ya que gracias a el he logrado concluir mi carrera.

A mi hija Magdiel Antonella por llegar a mi vida y darme la fuerza para seguir adelante.

A todos mis sobrinos por sus palabras y compañía en especial a Isabella Ángeles Escobar Luna por todo el cariño incondicional en los momentos difíciles.

A mi amiga Nancy Balcázar por creer en mí y por todo el apoyo que me brindo desde el cielo.

A mis licenciados y licenciadas quienes nunca desistieron al enseñarme, aun sin importar que muchas veces no ponía atención en clase, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
MARCO METODOLOGICO DE LA SISTEMATIZACION.....	3
1.1.ANTECEDENTES	3
1.2 JUSTIFICACION.....	5
1.3 DESCRPCION DE LA EXPERIENCIA.....	7
132 Intervención Desarrollada	8
1.4 OBJETO DE LA SISTEMATIZACION	9
1.5 EJE DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	9
1.6 OBJETIVOS.....	9
162 Objetivos Específicos	9
1.7 MODELO METODOLOGICO DE LA SISTEMATIZACION.....	10
1.8 MOMENTOS METODOLOGICOS DESARROLLADOS	11
181. El punto de Partida	11
a. Objetivo.....	12
b. Actividades.....	12
c. Resultados obtenidos.....	12
182 Las preguntas iniciales.....	12
a. Objetivo.....	13
b. Actividades.....	13
c. Resultados Obtenidos	13
183 Recuperación Del Proceso Vivido.....	13
a. Objetivo.....	14
b. Actividades.....	14
a. Resultados Obtenidos	14
184 Reflexión de Fondo.	14
a. Objetivo.....	14
b. Actividades.....	15
c. Resultados Obtenidos	15
185 Puntos de Llegada.....	15
a. Objetivo.....	15
b. Actividades.....	15
c. Resultados Obtenidos	16

1.9 LIMITACIONES QUE ENFRENTA EL PROCESO DE SISTEMATIZACION	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEORICO.....	17
2.1 PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA CONCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD	17
2.2 DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD.....	21
2.2.1 Enfoque basado en los derechos humanos.....	22
2.3 DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL.....	23
c. Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad	26
2.4 Definiciones relativas a la discapacidad (CIDD – OMS)	27
2.4.1 Persona con discapacidad.....	29
2.4.2. Tipos de discapacidad.....	29
2.5. DISCAPACIDAD Y GESTION PÚBLICA	30
CAPITULO III CONTEXTO DE LA.....	33
SISTEMATIZACION	33
3.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	33
3.1.1 Antecedentes de la Institución.	33
3.1.2 Misión.....	34
3.1.3 Visión.	34
3.1.4 Objetivos Institucionales.	35
3.1.5 Estructura Organizacional.	36
3.1.6 Organigrama	37
3.1.7 Manual de Funciones.....	37
3.1.8 Recursos con los que Cuenta la Institución.	38
b) Recursos Económicos.....	39
c) Recursos Materiales	39
d) Recursos Tecnológicos	39
e) Recursos Humanos:	40
3.2 UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL.....	41
3.2.1 Misión de la Unidad de Bienestar Social.....	41
3.2.2 Visión de la Unidad de Bienestar Social.	41
3.2.3 Objetivo de la Unidad de Bienestar Social.	41
3.2.4 Descripción de Funciones de la Unidad de Bienestar Social.....	41
a) Función de Asistencia:.....	42
b) Gestión, Administración:.....	42

c) Investigación:	42
d) Educación Social:	43
e) Promoción	43
f) Organización.	43
3.2.5 Instrumentos que se Utiliza en la Unidad de Bienestar Social.....	43
3.3 MARCO LEGAL	44
3.3.1 A Nivel Nacional	44
a) Constitución Política del Estado Plurinacional	44
b) Ley 1678 de la Persona Con Discapacidad.....	45
c) Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades PNIEO	45
d) Ley N° 3925 Creación del Fondo de Solidaridad para las Personas con Discapacidad 46	
e) Ley 223 de Discapacidad.....	46
CAPITULO IV	47
RECUPERACION DEL PROCESO VIVIDO	47
4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD QUE SE DESEMPEÑA LABORALMENTE EN LA CÁMARA DE SENADORES	47
4.1.1 Edad de los Servidores Públicos con Discapacidad.....	47
4.1.2 Estado Civil de los Servidores Públicos con Discapacidad	48
4.1.3 Procedencia de los Servidores Públicos con Discapacidad	50
4.1.4 Grado de Instrucción de los Servidores Públicos con Discapacidad	51
Grado de Instrucción de los Servidores Públicos con Discapacidad.....	51
4.1.5 Tenencia de Vivienda de los Servidores Públicos con Discapacidad.....	52
4.2 PROCEDIMIENTO QUE IMPLEMENTÓ LA CÁMARA DE SENADORES PARA INCORPORAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS DEPENDENCIAS 54	
4.2.1 Cumplimiento de Procedimientos exigidos por la Normativa referida a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad	54
4.2.2 Procesos que cumplieron las persona con discapacidad para acceder al puesto de trabajo.	55
4.2.3 Funciones Asignadas según la Discapacidad que Presentaban	56
4.3 DIFICULTADES QUE ENFRENTARON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU PROCESO DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO EN LA CÁMARA DE SENADORES DE LA ASAMBLEA PLURINACIONAL	57
4.3.1 Exigencia de cumplimiento de documentos que acrediten su pertenencia y afiliación a su Organización Social	57
4.3.2 Incompatibilidad de las exigencias del puesto de trabajo o sea del Perfil Ocupacional con el Grado y Tipo de Discapacidad del Postulante.....	57

4.3.3 Espera prolongada para el Acceso a la Fuente Laboral	58
4.4. PROCESO METODOLÓGICO DESARROLLADO POR LA TRABAJADORA SOCIAL EN LA ATENCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD QUE SE DESEMPEÑAN EN LA CÁMARA DE SENADORES DE LA ASAMBLEA PLURINACIONAL.....	58
4.4.1 Primer Momento: Inserción Institucional.....	58
a) Objetivo	58
a) Actividades.....	59
b) Resultados Obtenidos	59
4.4.2 Segundo Momento: Identificación de Problemas	59
a) Objetivo.....	60
b) Actividades.....	60
c) Resultados Obtenidos	60
4.4.3 Tercer Momento: Priorización de Problemas	60
a) Objetivo	61
b) Actividades.....	61
c) Resultados Obtenidos	61
4.4.4 Cuarto Momento: Explicación del Problema	63
4.4.4.1 Objetivo	63
4.4.4.2 Actividades	63
4.4.4.3 Resultados.....	63
4.4.5 Quinto Momento: Construcción del Diagnóstico	65
1. Objetivo	65
2. Actividades.....	65
Resultados Obtenidos	66
4.4.6 Sexto Momento: Selección de Líneas de Acción.....	66
a) Objetivo.....	66
b) Actividades.....	66
c) Resultados Obtenidos	67
4.4.7 Séptimo Momento: Elaboración del Plan de Intervención	67
b) Actividades.....	67
c) Resultados Obtenidos	67
1. Localización	67
2. Responsables	68
3. Destinatarios.....	68

4. Naturaleza del proyecto	68
5. Justificación.....	68
6. OBJETIVOS Objetivo General	70
Objetivos Específicos	70
7. Metas	70
9 PROCESO METODOLÓGICO	72
Fase de Planificación	72
a) Objetivo.....	72
b) Descripción de Actividades Fase de Organización.....	73
a) Objetivo de la Fase	73
c) Descripción de Actividades	73
Guía Pedagógica.....	75
Fase de Evaluación.....	83
a) Objetivo.....	84
b) Descripción de Actividades	84
Recursos Materiales.....	85
Recursos Institucionales	85
10. PRESUPUESTO.....	85
11. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	86
a) Objetivo.....	86
b) Actividades.....	86
c) Resultados	86
Primer Paso: Sesión Inicial.....	87
Descripción del Desarrollo:	87
Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada	88
Tercer paso: Evaluación de la sesión dialogada	88
Primer Paso: Inicio de la Sesión.....	89
Descripción del Desarrollo:	89
Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada	89
Tercer paso: Evaluación de la Sesión Dialogada.....	90
Primer Paso: Inicio de la sesión.....	90
Descripción del Desarrollo:	91
Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada	91
Tercer paso: Evaluación de la Sesión Dialogada.....	92

Primer Paso: Inicio de la sesión.....	92
Descripción del Desarrollo:	92
Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada	93
Tercer paso: Evaluación de la Sesión Dialogada.....	94
Evaluación del Plan de Intervención.	94
Con relación al Cumplimiento de Objetivos	95
CAPITULO V	101
CONCLUSIONES.....	101
5.1 CON RELACION A LA PROBLEMÁTICA	101
5.2 CON RELACIÓN A LOS ACTORES	102
5.3 CON RELACION A LOS OBJETIVOS	103
5.4 CON RELACION A LA INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL.....	104
5.5 CON RELACIÓN AL APORTE DEL TRABAJO DIRIGIDO AL PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CÁMARA DE SENADORES	105
6 BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo constituye el **documento final de la sistematización de la experiencia de Trabajo Social** referida a la intervención desarrollada por la pasante de Trabajo Social, en la atención de Necesidades y Derechos de las Personas con Discapacidad dirigido a los funcionarios que trabajan en la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional, en el marco del convenio interinstitucional, suscrito entre la Carrera de Trabajo y la institución.

Es importante puntualizar que el Trabajo Dirigido constituye una modalidad de graduación aprobada en Congreso de la Universidad Boliviana, mismo que se operativiza en la carrera de Trabajo Social bajo diferentes opciones teórico- metodológicas, siendo una de ellas la Sistematización de Experiencias Profesionales, opción en la que se enmarca el presente trabajo.

Considerando que la discapacidad constituye una realidad compleja, multifacética y social, que se inscribe en coordenadas humanistas, socioculturales y de salud pública amplias que enmarcan el razonamiento y el modo de acción en este campo convoca la participación de diversos actores, es preciso que, en el marco de la política de discapacidad dirigida a promover la inclusión de las personas con discapacidad, fortalecer los mecanismos de participación activa de las personas con discapacidad en los diversos escenarios de la vida y la sociedad, recuperando el reconocimiento del ser, rompiendo la sobreprotección y reconociendo a las personas con sus discapacidades y diversidades como señala la ley.

El proceso de Sistematización desarrollado con servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores permitió develar la necesidad de diseñar instrumentos y construir procesos de acceso a las ofertas laborales acordes a la Ley de Contratación de Personal del Estado Plurinacional. Asimismo durante el proceso de reconstrucción de la experiencia se llegó a determinar que es necesario impulsar procesos de sensibilización con servidores públicos en las diferentes instituciones acerca de las necesidades y derechos que poseen las personas con discapacidad, con la finalidad de superar las actitudes y prácticas discriminatorias que persisten en algunos grupos poblacionales.

La sistematización de la experiencia fue construida en cinco capítulos cuyo contenido a continuación se explicita.

El primer capítulo está referido a los componentes metodológicos en los que se enmarcó la sistematización de la experiencia desarrollada, puntualizando el Objeto, el Eje y los Objetivos que guiaron la recuperación de la experiencia

En el segundo capítulo se abordaron las categorías teóricas que respaldaron la reconstrucción de los procesos vividos a lo largo de la experiencia recuperada.

El tercer capítulo está referido al Contexto de la Sistematización, vale decir que se puntualiza el espacio geográfico como el espacio institucional donde se desarrolló, la experiencia.

El capítulo cuarto es el que contempla el proceso recuperado en torno al trabajo con los servidores públicos con discapacidad que se desenvuelven laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional.

Finalmente, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones a las que arribo la sistematización desarrollada.

CAPITULO I

MARCO METODOLOGICO DE LA SISTEMATIZACION

1.1. ANTECEDENTES

La Universidad Mayor de San Andrés con fines de titulación de los y las estudiantes suscribe convenios interinstitucionales con entidades gubernamentales como también del sector privado para que desarrollen sus pasantías de Trabajo Dirigido tal el caso de la estudiante de Trabajo Social que realizo su trabajo en la Asamblea Legislativa Plurinacional “Camara de Senadores” específicamente en la Unidad de Bienestar Social a cargo de la licenciada Jenny Suarez Rivero jefa de la Unidad

La Cámara de Senadores es el órgano del Poder Legislativo que, conjuntamente a la Cámara de Diputados, constituyen el Congreso Nacional. Ejerce, en lo que le corresponde, la soberanía, la representación y deliberación popular, así como cumple las atribuciones de legislación, fiscalización, gestión, jurisdicción y elección que le señalan la Constitución Política del Estado y las leyes del estado plurinacional de BOLIVIA.

La Unidad de Bienestar Social, es la unidad dependiente de la Camara de Senadores que se encuentra en relación con aspectos de carácter social al servicio de los Senadores, Senadoras, sus Dependientes, Funcionarios de la institución y sociedad civil.

Es por esto que la Unidad de Bienestar Social es un vínculo entre los servidores públicos y otras instituciones, pretendiendo lograr el bienestar personal, familiar y social para obtener un buen funcionamiento de sus actividades en el entendido del Vivir Bien.

En el ámbito laboral, muchas empresas, comercios y entidades públicas no contrataban y/o empleaban a las personas con discapacidad por creer que no son productivos como una persona sin discapacidad, en otros casos, por creer que las personas con discapacidad son producto de la maldición de Dios, finalmente, por creer, que se necesita mucha inversión para adecuar el espacio laboral, etc.

Por otra parte, la mayoría de las personas con discapacidad adulta que se encuentran en la población económicamente cautiva, no han logrado una carrera universitaria, consecuencia de la exclusión y discriminación en el acceso a las unidades educativas hacia esta población, no solo por parte de los maestros, sino que también por la familia y la sociedad, se hace comentarios como: ¿para que estudiara?, menospreciando su inteligencia y capacidad para realizar diferentes actividades de la vida diaria.

Estos prejuicios sociales respecto al tema de discapacidad, niega el ejercicio de los derechos fundamentales de un ser humano que estuvieron sustentados con referentes teóricos plasmados en el modelo de atención clínico, médico, asistencial hacia las personas con discapacidad, mismo que ha influido, negativamente, en la construcción de una sociedad justa, equitativa e inclusiva. Posteriormente, surgió el modelo de atención social basado en el respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, con la cual se impulsaron normas legales que garantizan la inclusión social de esta población.

En cuanto a las referencias estadísticas, la Organización Mundial de la Salud, manifiesta que el 10% de la población en los países en vías de desarrollo, presenta una discapacidad, en ese sentido, Bolivia registró 300.000 personas con discapacidad entre las que prevalecen las personas con dificultad motriz y las que tienen problemas de visión.

El censo (año 2012) recogió por primera vez datos de personas con discapacidades, las cuales registraron cerca de 300.000 personas declaradas con discapacidades permanentes, entre las que destacan el tema de la visión y la dificultad motriz que representa un 3 por ciento.

Se destacó que siendo estos datos importantes, recogidos por primera vez en el país, servirán para que el Gobierno pueda elaborar políticas para que esta población acceda a oportunidades laborales y contar con servicios que requieren.¹

¹ www.trilabbunalsupremolecto

De esta manera se consolida un grupo de servidores públicos (cámara de senadores) con capacidades diferentes en los cuales se pudo evidenciar que 12 funcionarios son titulares y 6 son con carácter indirectos por sus dependientes, sobre pasando la norma que dice:

En la aplicación de los artículos 70 y 71 de la Constitución Política del Estado que señalan que el Estado Plurinacional debe adoptar medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, sin discriminación alguna; en ese marco institucional el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General de Empleo se hace seguimiento y se concientiza a todos los ministerios, entidades desconcentradas, descentralizadas, autárquicas, gobernaciones, municipios, universidades que cumplan con el 4% mínimo de inserción laboral de la Población Con Discapacidad, solicitando el respeto de la normativa legal correspondiente establecido en el D.S. 29608.

La unidad encargada de la aplicación de la normativa que ejecuta es la unidad de Bienestar Social. Dependiente de la dirección de recursos humanos.

1.2 JUSTIFICACION

La alta tasa de desempleo y los efectos de los cambios estructurales llegaron con mayor intensidad a la población con discapacidad, sumergiéndolos a vivir en situaciones de pobreza y extrema pobreza, hecho que constituye la forma más extrema de exclusión. De acuerdo a la investigación realizada por el defensor del pueblo (año 2006) el 62.7 % de la población con discapacidad es pobre, de ello, al menos el 14.4 % vive con un dólar al día, el 39% vive en la indigencia, 97% no recibe ningún tipo de educación, ni cuenta con un seguro de salud a corto plazo y viven sin oportunidades para el desarrollo individual como seres humanos a este hecho se suma , la inestabilidad laboral , la baja calificación de la mano de obra, los bajos ingresos económicos y los trabajos precarios.

El trabajo se constituye en un derecho fundamental de las personas por que permite vivir con dignidad y genera condiciones para un desenvolvimiento social normal para el desarrollo del potencial humano, el ejercicio de ciudadanía y de la autonomía personal a su vez permite

contribuir a la sociedad, aportando a la creación de riqueza.

Las personas con discapacidad al verse al margen de este enunciado filosófico, inician procesos reivindicativos, como gestionar ante las entidades internacionales como las NN:UU, O:M:S: convenciones, foros, redes, etc, las instancias que reconocen que las personas con discapacidad, cuentan con derechos de las personas, sino que analizan la situación en la que viven y plantean acciones conjuntas, como es el programa de Acción Mundial de las personas con discapacidad y las normas uniformes.

En BOLIVIA se logra la promulgación de la ley 1678 (15 de diciembre 1995) de la persona con discapacidad que reconoce y garantiza el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, así mismo, los Decretos Supremos N° 27477 y N° 29608 que promueven reglamentan y protegen la incorporación ascenso y estabilidad de las personas con discapacidad, en el mercado laboral, de acuerdo al desarrollo de su fuerza de trabajo.

Estos instrumentos legales obligan a las entidades públicas, a contratar personas con discapacidad, en un promedio del 4% del total de sus empleados. Por otra parte, las personas con discapacidad o familiares que tengan bajo su dependencia a personas con discapacidad (menores de edad o personas con discapacidad intelectual profunda) que se encuentren prestando servicios en las entidades públicas y privadas, deben gozar de inamovilidad funcionaria en su puesto de trabajo.

Es importante mencionar, que estas normas, velan por la igualdad de condiciones laborales, remuneraciones, capacitaciones, estabilidad laboral, accesibilidad y aceptación, por lo que las entidades que contraten a personas con discapacidad deben efectuar las adaptaciones necesarias y cambio de actitudes en sus fuentes de trabajo. Asimismo, se debe realizar procesos de capacitación y formación de las personas con discapacidad contratadas.

Actualmente se ha logrado que algunas personas con discapacidad cuenten con un trabajo en las entidades públicas como ministerios, prefecturas y alcaldías municipales.

En la asamblea legislativa (Cámara de senadores específicamente) cuentan con 18 funcionarios

con discapacidad y /o dependientes acogidos ahora , a la ley 223 con la inamovilidad funcionaria ,mismos que tiene diferentes tipos de discapacidad como intelectual, física motora paraplejia, física deficiencia motora, (hipoacusia bilateral: ceguera o.i), intelectual (osteoartritis erosiva poli articular), física motora (neurocisticircosis), sensorial (deficiencia visual ceguera o. i), auditiva (anacusia e hipoacusia neurosensorial a consecuencia de riesgo profesional sensorial deficiencia: visual, física motora (ausencia de miembro superior derecho post traumática física motora (epilepsia post traumática), física deficiencia: física motora, intelectual (epilepsia generalizada), física motora (quemadura de 2do y 3er grado fractura femur derecho), múltiple (retraso mental), múltiple deficiencia física motora, intelectual, intelectual., múltiple deficiencia física motora

1.3 DESCRPCION DE LA EXPERIENCIA

1.3.1. Problema Abordado

Durante la experiencia referida a la intervención profesional, que desarrolla la Trabajadora Social en la Unidad de Bienestar Social con la población que presenta algún tipo de discapacidad, se pudo identificar que el problema central es la mala ubicación del puesto de trabajo de los personas con discapacidad, no obstante que la ley señala que este tipo de personas deben cumplir con sus funciones de acuerdo al grado y tipo de discapacidad que tengan, además según el grado de discapacidad ellas gozan de inamovilidad funcionaria, sin embargo estos mandatos de Ley no se cumplen en la Cámara de Senadores , porque no tiene conocimiento de los alcances de la Ley 223 y mucho menos de sus atribuciones.

En este sentido es preciso puntualizar que la discapacidad física es la diversidad funcional motora que se la puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desarrollo normal.

Por otra parte, la discapacidad expresada en la fisionómica muchas veces está relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular a consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo

(derrame cerebral, por ejemplo).

En relación a la discapacidad psíquica.- Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta "trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.

En cuanto a la discapacidad intelectual o mental, se puede establecer que ésta se expresa en el retraso mental, misma que es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad generalmente se inicia antes de los 18 años.

En el marco de las consideraciones puntualizadas líneas arriba, la experiencia abordó el problema referido al incumplimiento de Ley 223 al interior de la Cámara de Senadores en cuanto a las asignaciones de tareas apropiadas con su grado y tipo de discapacidad que presentan las personas con discapacidad, se refiere

1.3.2. Intervención Desarrollada

La unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores frente al problema formulado, desarrollo acciones inherentes al cumplimiento de la Ley 223, implemento acciones con las personas con discapacidad protegiendo sus derechos y obligaciones de los mismos, desarrollando procesos informativos, y de orientación referidos al análisis de cada persona amparada por la Ley, la situación de vigencia de los carnets emitidos por el CONALPEDIS.

Asimismo, se implementaron Visitas Domiciliarias a 10 parejas para que inicien su proceso de tratamiento, y con las que también se procedió a programas los seguimiento de caso.

La pasante de Trabajo Dirigido desarrollo un plan de trabajo que contemplaba 3 niveles de intervención: Uno dirigido a la población con discapacidad que se desempeña laboralmente en la Cámara de senadores, la segunda dirigida a la familia de los funcionarios con discapacidad y la tercera área de intervención con el personal administrativo y técnico que

trabaja en la Institución.

1.4 OBJETO DE LA SISTEMATIZACION

Estableciendo la relación entre el problema abordado y la intervención desarrollada, se formuló como objeto de la presente sistematización a:

La Aplicación de la Ley 223 en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional

1.5 EJE DE LA SISTEMATIZACIÓN

Al interior de la experiencia desarrollada fue importante establecer un eje que guíe el proceso de la sistematización, en este sentido se formuló, el siguiente:

El proceso de intervención que desarrolla la Trabajadora Social de la Unidad de Bienestar Social en el seguimiento de la aplicación de la Ley 223 en servidores públicos de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional

1.6 OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General

Reconstruir el proceso de intervención que desarrolla la Trabajadora Social de la Unidad de Bienestar Social en el seguimiento de la aplicación de la Ley 223 en funcionarios de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional que presentan discapacidad para analizar los factores que inciden en su cumplimiento.

1.6.2. Objetivos Específicos

- ❖ Recuperación de las características de la población con discapacidad que se desempeña Laboralmente en la Cámara de Senadores.
- ❖ Procedimiento que implementó la Cámara de Senadores para incorporar a

personas con discapacidad en sus dependencias

- ❖ Determinar las dificultades que enfrentaron las personas con discapacidad en su proceso de acceso al puesto de trabajo en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.
- ❖ Reconstruir el proceso metodológico desarrollado por la Trabajadora Social en la atención a servidores públicos con discapacidad que se desempeñan en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.

1.7 MODELO METODOLOGICO DE LA SISTEMATIZACION.

La sistematización de la experiencia se constituye en un aprendizaje de la propia experiencia de manera espontánea y natural, se pueden construir nuevos conocimientos que permitan desarrollar capacidades de intervención educativa, para ello se hace necesario enmarcar la sistematización dentro de un contexto metodológico, que integre la teoría con la práctica con el objeto de producir conocimientos científicos a partir de la realidad.

Al respecto, Oscar Jara, manifiesta que: *“La sistematización, es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí y para que lo han hecho de ese modo”*.²

Así mismo, manifiesta que la concepción dialéctica de la —teoría-práctica- teórica, en experiencia de procesos que se han planificado o no, cobra importancia por su desarrollo en un determinado contexto político o social; donde la sistematización implica necesariamente tanto la construcción ordenada como conceptualización, cuya coherencia lógica es ya parte del proceso cognoscitivo de mayor profundidad ³.

Bajo la argumentación explicitada la sistematización de la experiencia desarrollada en la unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional con

² Jara Oscar. Sistematización de experiencias, ediciones TAREA, 1989 -Lima Perú

³ ibid

servidores públicos que poseen discapacidad, se enmarcaba en la metodología propuesta por Oscar Jara en tanto los planteamientos teóricos - metodológicos que sostiene el autor fueron plasmados en la recuperación de la experiencia

1.8 MOMENTOS METODOLOGICOS DESARROLLADOS.

Para el autor, los momentos metodológicos, son procesos particulares, además que hacen parte de una práctica social e historia general, dinámica compleja y contradictoria, permite aproximarnos a la sistematización desde la misma riqueza de la experiencia vivida y dar cuenta de ella, compartiendo con otros lo aprendido⁴.

Para hacer efectiva la afirmación realizada el autor Oscar Jara plantea 5 momentos metodológicos para recuperar y reconstruir las experiencias vividas a lo largo de las experiencias objeto de sistematización, siendo éstos los siguientes:

- ❖ El punto de partida referida al momento inicial de la experiencia
- ❖ Las preguntas iniciales referentes a la experiencia vivida
- ❖ Recuperación del proceso vivido al interior de la experiencia
- ❖ La reflexión a fondo considerada como una conceptualización de práctica para darle coherencia a todos los elementos del proceso vivido
- ❖ El punto de llegada donde se plantean las lecciones aprendidas.

1.8.1. El punto de Partida.

Este momento según Jara, está referido a puntualizar dos componentes de los objetivos de la sistematización de una experiencia siendo las siguientes:

- a) Haber participado de la experiencia junto a los actores sociales.
- b) Tener los registros de la experiencia, conocer el objetivo planteado, las actividades que fueron implementadas y los resultados obtenidos.

⁴ ibid

Al ser parte del equipo técnico institucional de la Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional, la pasante de Trabajo Social fue actor directo de la experiencia, por lo tanto contó con todos los registros del proceso vivido.

a. Objetivo.

Seleccionar la información documental y objetiva propia de la experiencia desarrollada, que permita la recuperación de los hechos más significativos para su correspondiente estudio y/o análisis.

b. Actividades.

- ❖ Recolección de documentos inherentes la problemática abordada como a los propios usuarios
- ❖ Recolección de informes bimensuales e informes ejecutivos elaborados durante la experiencia.
- ❖ Recuperación de archivos y documentos institucionales.

c. Resultados obtenidos.

- ❖ Datos cuantitativos y cualitativos obtenidos en la construcción del Diagnóstico Situacional.
- ❖ Información cualitativa con referencia al proceso de inserción de los servidores públicos con discapacidad

1.8.2. Las preguntas iniciales.

Este momento metodológico es el que posibilitó el inicio de la sistematización de la experiencia, delimitando el objeto y el eje de la misma, componentes que emergieron de la descripción de la experiencia donde se detalló el problema abordado y la intervención desarrollada.

Asimismo en este momento, se formularon los objetivos que guiaron el proceso de la sistematización.

a. Objetivo

Definir los componentes centrales que guiarán el proceso de la sistematización para implementar las fases o momentos metodológicos que contemplará la misma.

b. Actividades

- Delimitación del objeto de sistematización.
- Formulación del eje de sistematización.
- Planteamientos de objetivos.

c. Resultados Obtenidos

- Definición de la Aplicación de la Ley 223 en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional como objeto de la sistematización
- Exponer El proceso de intervención que desarrolla la Trabajadora Social de la Unidad de Bienestar Social en el seguimiento de la aplicación de la Ley 223 en funcionarios de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional, como eje de la sistematización
- Planteamiento de objetivos tanto general como específico que guiaran el proceso de la sistematización.

1.8.3. Recuperación Del Proceso Vivido.

En este momento se ordenó la información recolectada, se tomó en cuenta los criterios, la pertinencia de la información, la relación con la experiencia y la correspondiente validez de la misma, respaldándose con la información de los hechos reales y la teoría de acuerdo al eje de la sistematización, con el fin de contextualizar la experiencia dentro de un determinado momento histórico.

a. Objetivo.

Describir los momentos metodológicos que fueron desarrollados a lo largo de la experiencia para rescatar la intervención del Trabajo Social.

b. Actividades.

- ❖ Clasificación y ordenamiento de la información recolectada
- ❖ Identificación de las características de los actores sociales involucrados en la experiencia ejecutada.
- ❖ Recuperación de los momentos metodológicos que abarco la experiencia.
- ❖ Identificación de la estrategia de intervención con relación a las funciones que desempeño la Trabajadora Social como facilitadora de procesos organizativos, educativos y de gestión con servidores públicos con discapacidad.

a. Resultados Obtenidos.

- ❖ Diagnóstico situacional de los servidores públicos con discapacidad que se desempeñan en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.
- ❖ Plan de intervención implementado por la Trabajadora Social con población con discapacidad que se desempeña laboralmente en la Cámara de Senadores.

1.8.4. Reflexión de Fondo.

El desarrollo de este momento metodológico permitió contextualizar, reflexionar y analizar en torno a la experiencia ejecutada, posibilitando una interpretación veraz del proceso vivido, rescatando para ello el apoyo teórico plasmado en el capítulo correspondiente al marco teórico.

a. Objetivo.

Analizar la experiencia desarrollada por la Trabajadora Social como facilitadora de proceso organizativo, educativo y de gestión, como estrategias de la metodología

de participación comunitaria.

b. Actividades.

- ❖ Selección de categorías teóricas
- ❖ Reflexión de los hechos significativos en la experiencia
- ❖ Análisis de la estrategia metodológica desarrollada por la Trabajadora Social que promovió la movilización comunitaria.

c. Resultados Obtenidos.

- ❖ Hechos significativos identificados en la experiencia
- ❖ Análisis del problema modificado con la intervención desarrollada
- ❖ Análisis de los cambios objetivos y subjetivos que se originaron en los sujetos como producto del proceso de su participación.
- ❖ Explicación analítica del desempeño profesional de la Trabajadora Social.

1.8.5. Puntos de Llegada.

Se constituye en la etapa final de la experiencia sistematizada, contempla un resumen que refleja todo el proceso desarrollado, plasmado en la formulación de lecciones aprendidas.

a. Objetivo.

Sintetizar el proceso de reflexión desarrollado a lo largo del proceso de la sistematización para comunicar los aprendizajes obtenidos.

b. Actividades.

- Formulación de las lecciones aprendidas inherentes a los diferentes componentes de la sistematización.
- Elaboración de un documento final de la sistematización.

c. Resultados Obtenidos.

- Documento de la sistematización.
- Bibliografía y anexos adjuntos.

1.9 LIMITACIONES QUE ENFRENTO EL PROCESO DE SISTEMATIZACION.

El proceso de la Sistematización enfrentó algunas limitaciones, entre las que sobresalen las siguientes:

- ❖ En primera instancia los servidores públicos que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional manifestaron actitudes de desconfianza para brindar información a la pasante, lo cual obstaculizaba la recuperación de datos para construir la el Diagnóstico Situacional.
- ❖ La ubicación domiciliaria para realizar las visitas, enfrentó algunos tropiezos por la falta de numeración de las viviendas y las calles que no tenían identificación.
- ❖ La falta de tiempo de los integrantes de las familias de los servidores públicos con discapacidad para participar de las sesiones de sensibilización programadas como parte del Plan de intervención de Trabajo Social.
- ❖ La escasa documentación que se pudo recuperar en cuanto al proceso de admisión de los servidores públicos con discapacidad a la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.
- ❖ El limitado tiempo destinado a la ejecución del Plan de Intervención propuesto por la pasante de Trabajo Dirigido debido a la demora de la aprobación del mismo en las instancias académicas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA CONCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD

La concepción de discapacidad ha evolucionado a través del desarrollo de la humanidad. Desde una noción que relacionaba una discapacidad con designios de las divinidades o con maldiciones de origen maligno hasta la moderna concepción que se designa como modelo social de la discapacidad. —Los términos de impedido, incapacitado, disminuido, inválido o retrasado han constituido, en el discursar histórico, el contenido de las diferentes formas presentadas por los discapacitados en las relaciones sociales, dejando de lado algunas de mejor clasificación como: ciego o débil visual, sordo e hipoacúsico, discapacitado intelectual, físico, autista, entre otras. (Rodríguez Lores Alejandro. 2012).

Diferentes ciencias, pedagógicas, psicológicas, medicas, sociológicas, entre otras, han orientado sus esfuerzos hacia a búsqueda del mejoramiento de las personas con discapacidad, a través de la eliminación de las barreras físicas y sociales que limitan su incorporación a la sociedad, o que inciden sobre sus capacidades afectadas para aumentar sus potencialidades y desarrollo. Sin embargo, alcanzar este mejoramiento necesita de una participación activa del medio social en la transformación de las situaciones que obstaculizan el desenvolvimiento de estas personas, comprometiéndose por tanto, con el análisis crítico de los factores sociales y catalizadores de esas condiciones, y que tienen una presencia importante en el espacio familiar, grupal, institucional o comunitario.

Rodríguez critica que algunas veces la discapacidad es vista como enfermedad que crea verdaderos muros sociales. Los que así ven las cosas miran a las personas con discapacidad como enfermos y por tanto evaden el contacto, asumen posiciones preventivas, por las cuales es mejor este —tipo de personas se sean tratados por especialistas en centros de —reclusión que sepan cómo tratar a —personas así y mientras más lejos estén mejor. Asimismo señala que —Otras visiones ponen énfasis en el sufrimiento del discapacitado resumido en la idea de: —debe ser terrible estar así, y de esta manera, si acercamiento se desarrolla desde prácticas —caritativas y —compasivas. La personas con discapacidad entonces es vista

como minusválido, y en efecto, se produce un personaje social de menor valor, que llevado al plano del escenario social, sería paralelo a la de —menor, si un reconocimiento real de su capacidad de auto superación y de su ciudadanía. El autor mencionado considera que es importante —recuperar el registro de lo humano en el otro. Por tanto, es preciso, como parte importante de los caminos a emprender, poner el corazón para ver que detrás de las cifras, este grupo de personas con capacidades diferentes y sus familias, vive profundas contradicciones, sentimientos de culpa, desorientación, frustraciones, y fracasos; pero también, vive alegrías, realizaciones, utopías, se alimenta de sueños, vive lazos de amor. Considera fundamental lograr la activa participación de todos los factores de la comunidad, tanto en lo referente a la caracterización, prevención, diagnóstico precoz, atención temprana, apoyo a la familia e integración plena del individuo discapacitado a las actividades sociales.

Rodríguez diferencia la visión funcionalista expresando que: —Desde el funcionalismo las personas discapacitadas son llevadas a aceptar su condición como una tragedia, en la que deben cooperar con los especialistas, dotados de saber para decidir y salir de su situación de desventaja. Este análisis es una manifestación, no sólo de la individualización de la discapacidad, sino también de ubicar su perspectiva de estudio lejos de circunstancias obstaculizadoras del desarrollo de estos individuos, en poco conocimiento de la discapacidad por la comunidad, maltrato físico, situaciones de lejanía, sobreprotección, frases desvalorizadoras, entre otras.

Por tanto, afirma el autor, para las personas discapacitadas sólo queda el esfuerzo por ponerse bien ante la prestación especializada del experto competente (médico), demostrando la dependencia de los sujetos sociales a las instituciones rehabilitadoras, convirtiéndose en la más viable de las alternativas para insertar nuevamente a los discapacitados a la sociedad y devolverles sus —roles normales. En otras palabras, la visión biomédica se instrumenta como solución de cuerpo enfermo, sometido a las exigencias del entorno, por lo que las estrategias rehabilitadoras estarían encaminadas a volver a la normalidad al desviado. En esta idea de conducta desviada, las personas discapacitadas quedan desplazadas del logro planteadas por la sociedad, ya que en esas posiciones que ocupan en sus relaciones, en sus ámbitos de realidad, tienen una situación de desventaja, pues se basan en la condición de limitación y dependencia.

Alejandro Rodríguez menciona la teoría de la tragedia personal la que ha considerado a la discapacidad o situaciones similares a éstas como hechos accidentales o trágicos que les sucedían a los individuos. El manejo de estos argumentos no se basa en los elementos de cada sociedad, ni en las condiciones a las que someten los actores sociales que le dificultan sus posibilidades de participación en el medio social. Este enfoque no aborda en toda dimensión sobre estas limitaciones, ni de las alternativas o métodos que se pueden introducir en el mejoramiento de la inserción, del discapacitado.

Asimismo se refiere a la postura del interaccionismo simbólico, que no obstante ser un planteamiento diferente, tampoco se aparta de los esfuerzos llevados a cabo por el individuo en la superación de la incapacidad. La mirada del interaccionismo simbólico va orientada, entre otras cosas, a cómo las personas experimentan su discapacidad y las estrategias para convivir con ellas. No existe por tanto, una revisión al medio sociocultural y las deficiencias que éste puede presentar en el trabajo con las personas con discapacidad. Los modos en que éstos se adaptan a su entorno, remiten a la visión trágica de este fenómeno, en tanto los actores sociales elaboran sus propias salidas simbólicas a la minusvalía.

El autor opina que ante los criterios funcionalistas, interaccionistas y biomédicos, el modelo social de la discapacidad expone un estudio de esta problemática desde las estructuras sociales, culturales y económicas que discriminan a los individuos discapacitados en las sociedades capitalistas. Su defensa de la opresión social como idea para comprender la discapacidad o sus procesos de exclusión, propician un acercamiento a ese ámbito sociohistórico, en el que se construyen barreras opresoras de las oportunidades de integración en las personas con discapacidad.

El modelo social de la discapacidad (Victoria M., 2013) se presenta como un nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, que ha tenido un desarrollo teórico y también normativo. Es un modelo que considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que el resto de las demás personas, pero siempre desde la valorización a la inclusión y el respeto a lo diverso.

Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con los valores esenciales que fundamentan los Derechos Humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y que dan lugar a la inclusión social, que pone como base los principios como: autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, dialogo civil, entro otros.

Se parte de la premisa de que la discapacidad es una construcción social, no es la deficiencia que impide a las personas con discapacidad acceder o no a un determinado ámbito social, sino los obstáculos y barreras que crea la misma sociedad, que limitan e impiden que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades.

En las últimas décadas la discapacidad ha sido considerada como una construcción sociocultural dentro de un discurso basado en derechos, inspirada por los movimientos sociales de la década de los setenta. Los activistas de la discapacidad enfrentan la tarea de recrear la cultura de la diferencia, celebrando la diferencia. Se plantean debates muy intensos sobre la relación entre conceptos de equidad, igualdad, diferencia, similitud y su relación con los debates de la discapacidad.

Bajo esta premisa se comprende que en la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad como personas enfermas, -que debían de superar carencias y deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad existente, para lo que se les ofrecía el adecuado tratamiento médico, o en su caso, prestaciones económicas o sociales, que eran entendidas casi como beneficencia, -a la percepción de las personas con discapacidad como un colectivo de personas que se encuentran en una especial situación de desventaja social debido a que la sociedad ha construido un entorno preparado sólo para un determinado estándar de personas, con unas determinadas características, y para solucionar ese estado de cosas lo que se ha de reconocer son los derechos de igualdad y no discriminación también de las personas con discapacidad; y lograr, por consiguiente, que sea la sociedad la que se adapte para dar espacios a toda clase de personas

Sin embargo menciona que este enfoque ha sido criticado por su excesiva concentración lo social y su olvido de otros factores que también prevalecen en el desarrollo de los

discapacitados, por ejemplo, el psicológico.

De ahí que **incluya el modelo biopsicosocial** como una forma más integral de analizar este fenómeno. Estas orientaciones teóricas hacia la discapacidad, no han tenido una explicación totalmente coherente para entender otros fenómenos que se dan la incorporación social de los discapacitados y en la atención que se les brinda antes y después de ésta.

Concluye afirmando que : una persona con discapacidad, en el complejo proceso de su desarrollo, tiene las mismas necesidades de cualquier otro individuo: de jugar, de ser querida, respetada y amada, de contribuir y participar en las actividades de su hogar en las medidas, tener aventuras, medir su fuerza, de tomar parte en las actividades de la comunidad, expresar sus opiniones, ser oída, que se consideren y respeten sus puntos de vistas, el derecho a la escuela, al trabajo, a la recreación, al deporte, a la expresión artística, a la vida sexual, al amor, etcétera .

2.2 DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD

En la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad, como personas enfermas, —que debían de superar carencias y deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad existente, para lo que se les ofrecía el adecuado tratamiento médico, o en su caso, prestaciones económicas o sociales, que eran entendidas casi como beneficencia— a la percepción de las personas con discapacidad como un colectivo que se encuentra en una especial situación de desventaja social debido a que la sociedad ha construido un entorno preparado sólo para un determinado *estándar* de personas, con determinadas características, y para solucionar ese estado de cosas lo que se ha de reconocer son los derechos de igualdad y no discriminación también de las personas con discapacidad; se trata de lograr, por consiguiente, que sea la sociedad la que se adapte para dar espacios a toda clase de personas.(Victoria Jorge A. 2013).

La dignidad humana es la norma básica de los derechos humanos. Todas y cada una de las personas tienen un valor inestimable y nadie es insignificante. Las personas han de ser valoradas no sólo porque son útiles desde el punto de vista económica u otro, sino por su valor intrínseco. El reconocimiento del valor de la dignidad humana nos recuerda con fuerza que las

personas con discapacidad tienen un papel y un derecho en la sociedad que hay que atender con absoluta independencia de toda consideración de utilidad social o económica. Esas personas son un fin en sí mismas y no un medio para los fines de otros. Esta perspectiva contrasta profundamente con el impulso social contrario que trata de clasificar a las personas en función de su utilidad y dejar de lado a las que presentan diferencias importantes.

La dignidad como valor ha sido un factor crucial en el paso a una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. Debido a su relativa invisibilidad, las personas con discapacidad a menudo han sido tratadas en otras épocas como objetos a los que había que proteger o compadecer. El cambio crucial se produjo cuando esas mismas personas se vieron a sí mismas, y fueron vistas por otros, como sujetos y no como objetos.

2.1.1. Enfoque basado en los derechos humanos

Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH), orienta los programas a la promoción y defensa de los derechos humanos, **partiendo de los principios y normas internacionales consensuadas sobre derechos humanos**. Este enfoque busca identificar los grupos e individuos cuyos derechos hayan sido violados, comprender por qué determinadas personas no pueden disfrutar de sus derechos, y reparar las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo. En este sentido identifica a los **titulares de derechos** y sus derechos y a los correspondientes **titulares de obligaciones** y sus obligaciones, y trabaja para fortalecer la capacidad de los titulares de obligaciones para dar cumplimiento a éstas y de los titulares de derechos para exigir y ejercer sus derechos. (Instituto Danés para los Derechos Humanos. 2007)

En este sentido, los derechos humanos son el objetivo y principio rector de los esfuerzos de desarrollo: un análisis de situación basado en los derechos humanos es la base para identificar las prioridades y las actuaciones. El plan de actuación garantiza que los criterios (disponibilidad, accesibilidad, calidad, aceptabilidad y asequibilidad) y principios de derechos humanos (no discriminación, acceso a la información, participación, rendición de cuentas y sostenibilidad) sean tenidos en consideración a lo largo de todo el proceso, así como desarrolla **las capacidades de los titulares de derechos para exigir y realizar sus derechos humanos y las de los titulares de obligaciones para dar cumplimiento a las mismas**. De los actores

no estatales se espera que coordinen sus actividades con las del Estado para la coherencia y sostenibilidad de la gobernanza del agua y el saneamiento. (Ibíd.)

El enfoque basado en los derechos humanos se deriva de una serie de principios que son la base de ambas convenciones: rendición de cuentas, universalidad y no discriminación, indivisibilidad y participación. Está firmemente enraizado en la labor de las Naciones Unidas, que en 2003 aprobó una declaración titulada —Enfoque basado en los derechos humanos en la cooperación para el desarrollo: hacia un entendimiento común. De conformidad con este paradigma, uno de los objetivos subyacentes de todos los programas de las Naciones Unidas es promover la realización de los derechos humanos tal como se describen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos fundamentales sobre los derechos humanos (UNICEF. 2013).

Los principios del enfoque de derechos son: Universalidad; la rendición de cuentas, la indivisibilidad y la participación.

El modelo de derechos humanos se centra en la dignidad intrínseca del ser humano y después, pero sólo en caso necesario, en las características médicas de la persona. Sitúa al individuo en el centro de todas las decisiones que le afectan y, lo que es aún más importante, sitúa el "problema" principal fuera de la persona, en la sociedad.

En este modelo, el "problema" de la discapacidad se deriva de la falta de sensibilidad del estado y la sociedad civil hacia la diferencia que representa esa discapacidad. De ello se sigue que el estado tiene la responsabilidad de hacer frente a los obstáculos creados socialmente a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas.

2.3 DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad (OIT. 2013).

El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos. Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos. Los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos. La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a estos poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración. (Ibíd.)

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. Este principio ha sido esencial para la OIT desde su fundación, hace casi 90 años. La OIT busca lograr sus objetivos de trabajo decente para todos a través de la promoción de las normas del trabajo, sensibilización, desarrollo de conocimientos y servicios de cooperación técnica y alianzas, tanto dentro como fuera de la OIT(2010)⁵.

Un estudio efectuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre *Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* en Santiago, donde Chile, menciona tres tipos de factores: barreras relacionadas con las empresas; barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad y barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad. El estudio especifica diferentes barreras para cada uno de los factores:

⁵ Naciones Unidas. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2010. *Trabajo decente para las personas con discapacidad*.

a. Barreras relacionadas con las empresas

- Falta de experiencia.

Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia más barreras.

- Ausencia de una política inclusiva.

Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).

- Cultura no inclusiva.

Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.

- Falta de capacidades organizacionales.

La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.

- Miedos y Mitos sobre la discapacidad.

La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. De acuerdo a lo reportado en las entrevistas, la base emocional de las empresas suele ser inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad.

b. Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad

- Tipo de discapacidad Ad (—no pueden!).

El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.

- Escasa calificación técnica (—no están suficientemente calificados!).

En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas. Generalmente se atribuye esta situación a la mala formación que recibirían las personas con discapacidad en el sistema educacional.

- Falta de habilidades blandas (—no saben venderse!).

Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las —habilidades blandas! necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.

- Otros Mitos.

Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.

c. Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad

- Sobreprotección Familiar.

Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.

- Discriminación familiar.

Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma

- Falta de experiencia,

2.4 Definiciones relativas a la discapacidad (CIDD – OMS)

A continuación se presentan los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía según la CIDD (Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías) de la OMS (Organización Mundial de la Salud):

- **Deficiencia** es toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo.

La deficiencia supone un trastorno orgánico, que se produce una limitación funcional que se manifiesta objetivamente en la vida diaria. Se puede hablar de deficiencias físicas, sensoriales, psíquicas.

- Físicas: afectan a personas con problemas como amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que impiden llevar una vida normal o hacen necesario el uso de determinadas ayudas técnicas.
- Sensoriales: afectan a personas con problemas de visión, audición o lenguaje.
- Psíquicas: afectan a personas con enfermedades o trastornos mentales, como quienes padecen Síndrome de Down.

En ocasiones la misma persona padece simultáneamente dos o más deficiencias.

- **Discapacidad** es, según la citada clasificación de la OMS, —toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano—. Puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana. La discapacidad se tiene. La persona no es discapacitada, sino que está discapacitada.

Las discapacidades se pueden aglutinar en tres troncos principales: de movilidad o desplazamiento, de relación o conducta y de comunicación.

En la actualidad, se está redefiniendo el término discapacidad, como falta de adecuación entre la persona y su entorno, más que como una consecuencia de la deficiencia de las personas.

- **Minusvalía** es —la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales.

Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarios para los elementos fundamentales de la vida.

La minusvalía incluye tres factores:

- La existencia de una desviación respecto a la norma.
- Su importancia depende de las normas culturales. No se valora igual en todas las culturas.
- Suele suponer una desventaja que puede ser de independencia física, de movilidad, de ocupación y de integración social.

2.4.1 Persona con discapacidad

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

2.4.1. Tipos de discapacidad

A nivel internacional se reconocen los siguientes tipos de discapacidad:

- **Discapacidad física.**

Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.

- **Discapacidad visual.**

Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial.

- **Discapacidad auditiva.**

Es aquella persona que presenta sordera total o parcial.

- **Discapacidad mental -intelectual.**

Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas.

- **Discapacidad psíquica -psiquiátrica.**

Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.

- **Discapacidad visceral**

Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.

- **Discapacidad múltiple.**

Es aquella persona que presenta más de una discapacidad.

2.5. DISCAPACIDAD Y GESTION PÚBLICA

Considerando que la Discapacidad se ha convertido en un asunto de la agenda pública del Estado Plurinacional de Bolivia es importante puntualizar los avances que se han logrado, mismos que se expresan en los siguientes acápite:

En el campo de la normativa Bolivia es uno de los pocos países en América, que cuenta con un conjunto de normas y disposiciones legales que orientan a casi todas las actividades que realizan las personas con discapacidad, cuenta con una Constitución en la que se menciona expresamente en varios artículos pero, especialmente los artículos 70 al 72, que el Estado garantiza la atención y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en todos los campos.

Tiene además una ley específica, la Ley N°223 General para Personas con Discapacidad, expedida el 02 de marzo de 2012. Esta ley establece la atención integral de las personas con discapacidad, norma la estructura, organización y funcionamiento del CONALPEDIS, contiene disposiciones sobre los derechos y beneficios de las personas con discapacidad y los procedimientos para sancionar

Se cuenta con el Decreto Reglamentario N° 1893 vigente que en lo sustancial, define y dispone las atribuciones, responsabilidades y competencias de todas las instituciones y organismos responsables de la prevención, atención de las personas con discapacidad.

En el ámbito normativo cabe anotarse también, que el país ha suscrito varios convenios internacionales sobre discapacidades, que también se convierten en normas para el país; Convención para la eliminación de todas formas de discriminación a las personas con discapacidad, Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad edad, y varios convenios de la OIT en la materia.

En los últimos años, se ha dado un significativo avance en la promulgación de normas, orientadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, como los

orientadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, como los Decretos Supremos 27477 y 29608 de inserción e inamovilidad laboral, La Ley General para personas con discapacidad N° 223, desafortunadamente, muchas de esas leyes sancionadas carecen de disposiciones que exijan su cumplimiento efectivo.

En el primer caso, no se fijan sanciones por incumplimiento y en aquellos casos en los que sí se establecen, pocas veces se aplican, en el segundo caso, desde el 02 de marzo de 2012 a la fecha aun no se ha consolidado el fortalecimiento del CONALPEDIS ya que su directorio aun no se ha conformado conforme señala dicho instrumento.

A lo largo del desarrollo de la atención a las personas con discapacidad en el país, se han ido incorporando y modificando las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención, pasando de la caridad y asistencialismo al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal y al de inclusión y derechos humanos.

Sin embargo, en el país aún se mantienen las concepciones de paternalismo y beneficencia, pues si bien se ha mejorado en varias áreas la atención a las personas con discapacidad, en otras se ha mantenido inerte o se ha retrocedido: Como por Ejemplo. El CONALPEDIS, pese a ver cambiado de instancia rectora (con la Ley N° 1678 dependía del Ministerio de Salud), ahora que depende del Ministerio de Justicia tiene las mismas limitaciones presupuestarias o que la actual Ley N° 223, ha retrocedido en la exención de impuestos para la importación de vehículos ortopédicos para personas con discapacidad.

El Plan Nacional para la Inserción Laboral de las personas con discapacidad, sumó a nuevos sectores sociales que a partir de la presente gestión contarán con apoyo del Estado.

El presidente Evo Morales dio inicio formal al proyecto que busca contratar a personas con capacidades diferentes en dependencias y empresas públicas. De esta forma se les garantiza el derecho al trabajo y la posibilidad de tener un sustento.

En esta primera etapa del Plan Nacional para la Inserción Laboral de las personas con discapacidad, serán 500 los contratados que recibirán una capacitación de seis meses para luego ser incluidos en la planta estable de distintas entidades

Los Ministerios de Comunicación, Transparencia, Justicia, Autonomías, Presidencia, Educación, Planificación y Salud, fueron los primeros en incorporar a este sector social como trabajadores. Lo mismo sucedió con las empresas públicas Mi Teleférico, EMAPA, SABSA, QUIPUS, BOA y COMIBOL, entre otras, teniendo en cuenta que las instituciones tienen la obligación de garantizar esta llamada inserción laboral y las ministras y ministros son las personas encargadas para su cumplimiento.

Este Plan Nacional para la Inserción Laboral se enmarca en 42 acuerdos alcanzados a fines de abril por las autoridades bolivianas y las organizaciones que representan a las personas discapacitadas. Además de la generación de puestos de trabajo se acordaron puntos relacionados con la educación, la salud y la vivienda.

CAPITULO III

CONTEXTO DE LA SISTEMATIZACION

3.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

El espacio institucional donde se desarrolló la intervención de Trabajo Social estuvo representado por la Unidad de Bienestar Social de la Asamblea Legislativa Plurinacional, razón por la que a continuación se presentará la información obtenida acerca de la misma.

3.1.1 Antecedentes de la Institución.

En cumplimiento de la nueva Constitución Política del Estado (aprobada en referendo nacional en enero de 2009), la Asamblea Legislativa Plurinacional fue conformada, mediante voto popular, en las Elecciones Generales de diciembre de 2010. Se constituyó así en un nuevo órgano del poder público del Estado Plurinacional en reemplazo del anterior Congreso Nacional de la República.

La Asamblea Legislativa Plurinacional se inauguró asumiendo el mandato constitucional de aprobar, en un plazo máximo de 180 días desde su instalación, cinco leyes fundamentales: Ley N° 018 del Órgano Electoral Plurinacional, de 16 de junio de 2010; Ley N° 025 del Órgano Judicial, de 24 de junio de 2010; Ley N° 026 del Régimen Electoral, de 30 de junio de 2010; Ley N° 027 del Tribunal Constitución Plurinacional, de 6 de julio de 2010; y Ley Marco N° 031 de Autonomías y Descentralización —Andrés Ibáñez, de 19 de julio de 2010.

La Asamblea Legislativa Plurinacional, al igual que el anterior Congreso Nacional, tiene dos cámaras legislativas: la de Diputados, con 130 miembros, y la de Senadores, con 36 miembros). Los Diputados se eligen por mayoría simple de votos y listas separadas en circunscripciones uninominales (70) y en circunscripciones especiales indígena originario campesinas (7), y por representación proporcional departamental y lista única con la candidatura presidencial en circunscripciones plurinominales (53). Los senadores, en tanto, se eligen por representación proporcional (4 en cada Departamento) en lista única con la candidatura presidencial.

De conformidad con la Constitución, la Asamblea Legislativa Plurinacional es la única

instancia con facultad de aprobar y sancionar leyes que rigen para todo el territorio boliviano. La iniciativa legislativa, para su tratamiento obligatorio en la Asamblea, puede ser adoptada directamente por las ciudadanas o los ciudadanos, los asambleístas en cada una de sus Cámaras, el Órgano Ejecutivo, el Tribunal Supremo de Justicia para iniciativas relacionadas con la administración de justicia, el Tribunal Supremo Electoral para iniciativas relacionadas con el ejercicio de la Democracia intercultural y los gobiernos autónomos de las entidades territoriales.

La mayor innovación del proceso de refundación del Estado boliviano en materia legislativa tiene que ver con las autonomías, ya que a partir de la conformación de entidades territoriales autónomas, los niveles departamental y municipal pueden legislar en el ámbito de su jurisdicción territorial y conforme a sus competencias exclusivas y compartidas. Las autonomías indígena originario campesinas también tienen facultad legislativa según sus normas y procedimientos propios⁶.

3.1.2 Misión

La Cámara de Senadores, como parte de la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia, coadyuva con los demás Órganos del Estado, en el mejoramiento y la *preservación* de la normatividad legal del país, mediante el cumplimiento de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado. Encara la representación ciudadana a través de su rol fundamental la cual es la de ejercer la soberanía, la representación, la deliberación popular y cumplir con las atribuciones de legislación, control, fiscalización, gestión y representación que le otorga la Constitución Política del Estado y las leyes del Estado, preservando el estado de derecho y el estado democrático en el País.⁷

3.1.3 Visión.

Una Cámara de Senadores al servicio del Estado, ejerciendo sus prerrogativas constitucionales para responder a las demandas y necesidades de la sociedad con procesos y procedimientos

⁶ Senadores MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF) Cámara de Unidad de Planificación Actualización: Julio de 2013

⁷ Senadores MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF) Cámara de Unidad de Planificación Actualización: Julio de 2013

transparentes, incluyentes, equitativos, solidarios, eficientes y confiables, promoviendo la participación activa de la ciudadanía⁸.

3.1.4 Objetivos Institucionales.

- ❖ Contribuir al desarrollo del Estado Plurinacional, mediante la aprobación y sanción de leyes en el ámbito de desarrollo social, desarrollo institucional y económico, con una visión descolonizadora y con equidad de género, generacional.
- ❖ Contribuir a la transparencia y eficiencia del Sector Público y empresas donde el estado tenga participación accionaria a través de un efectivo ejercicio de las facultades de control y fiscalización, en coordinación con las entidades territoriales autónomas cuando corresponda.
- ❖ Gestionar ante los órganos públicos una adecuada atención a las necesidades de la población tanto en gestión de conflictos como en gestión de iniciativas estratégicas para las regiones.
- ❖ Lograr la efectiva participación ciudadana y deliberación pública, tanto individual como a través de las organizaciones sociales en las funciones de la Cámara de Senadores.
- ❖ Lograr una sólida presencia institucional en cada departamento a través del fortalecimiento de Brigadas Parlamentarias.
- ❖ Implantar mecanismos de participación ciudadana colectiva en materia de legislación que recabe iniciativas enmarcadas en los pilares de la agenda patriótica 2025.
- ❖ Fortalecer y actualizar las capacidades de las senadoras, senadores y personal del área legislativa para el eficaz y eficiente desempeño en las labores legislativas.
- ❖ Prestar apoyo oportuno y eficiente al sistema legislativo, en la formulación de proyectos de ley e instrumentos legislativos que garanticen el eficiente ejercicio de las atribuciones de legislación, fiscalización y gestión.

⁸ Senadores MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF) Cámara de Unidad de Planificación Actualización: Julio de 2013

- ❖ Establecer un sistema eficiente y oportuno para el registro, codificación, administración y salvaguarda de la documentación legislativa.
- ❖ Garantizar el cumplimiento y aplicación de las Normas Básicas de Gestión Gubernamental.
- ❖ Fortalecer la ejecución de los procesos administrativos y financieros a través de la adecuada implementación de Normas Básicas y los Sistemas que conforman la ley 1178.
- ❖ Organizar, supervisar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos y operativos, que orienten el logro de los objetivos de la Cámara de Senadores, asegurando la implementación de los sistemas de planificación, así como la formulación, seguimiento y monitoreo a la ejecución de proyectos de inversión.
- ❖ Evaluar el grado de cumplimiento y eficacia de los sistemas de administración e información.
- ❖ Integración de medios tecnológicos modernos a las actividades legislativas.
- ❖ Refacción y adecuación de la infraestructura de las Brigadas Parlamentarias propiedad de la Cámara de Senadores, con ambientes acordes a las necesidades operativas de las mismas.
- ❖ Dotar a la Cámara de Senadores de infraestructura acorde a las necesidades operativas y de funcionamiento de la misma.
- ❖ Garantizar mecanismos de transparencia activa, que permita que la sociedad civil acceda a la información en temas de gestión y legislación de la Cámara de Senadores.

3.1.5 Estructura Organizacional.

De acuerdo al Artículo 33 del Reglamento General de la Cámara de Senadores en vigencia, la Institución tiene los siguientes niveles de organización:

Pleno Camaral
 Directiva
 Comisiones
 Comités

Bancadas Políticas Brigadas
Departamentales

Los diferentes niveles de organización para su funcionamiento, cuentan con los siguientes sistemas: Sistema de Apoyo Técnico Legislativo y Sistema Administrativo⁹

3.1.6 Organigrama

Se encuentra en adjunto

3.1.7 Manual de Funciones.

La Ley 1178 regula el proceso de estructuración organizacional de las entidades públicas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales; éste se encuentra regulado mediante RESOLUCIÓN SUPREMA N° 217055 que aprueba las NORMAS BÁSICAS DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA para su aplicación en todas las entidades del Sector Público.

La norma básica del Sistema de Organización Administrativa en el Capítulo Primero, numeral 15 —Formalización del Diseño Organizacional, establece como necesario el Manual de Organización y Funciones que debe incluir:

- Las disposiciones legales que regulan la estructura.
- Los objetivos institucionales.
- El organigrama.

Para las Unidades de nivel jerárquico superior:

- Los objetivos.
- El nivel jerárquico y relaciones de dependencia.
- Las funciones.
- Las relaciones de coordinación interna y externa.

⁹ MOF

Para otras Unidades:

- La relación de dependencia.
- Las funciones.

El Manual de Organización y Funciones (MOF), es un instrumento administrativo de carácter operativo que en el ámbito organizacional presenta una estructura organizacional formal de la Cámara de Senadores.

Su aplicación como instrumento de gestión administrativa, permitirá que los

Servidores Públicos conozcan los objetivos y las funciones que se les han asignado como elementos integrantes de la unidad funcional correspondiente, permitiéndoles la identificación plena con dichos objetivos y funciones a fin de que puedan desplegar acciones comunes y coordinadas en procura de lograr los objetivos de gestión de la Cámara de Senadores.

El MOF es la expresión teórica de la estructura organizacional de la Cámara de Senadores, el cual responde a los objetivos institucionales plasmados en el Programa de Operaciones Anual y el Presupuesto aprobado para la gestión.

Es necesario mencionar que el proceso de validación del MOF, ha contado con los aportes de cada una de las unidades organizacionales del Sistema Administrativo y Apoyo Técnico Legislativo de la Cámara de Senadores.

A continuación se detalla la Dirección de Recursos Humanos y sus dependientes, Unidad de Desarrollo, Evaluación y Capacitación dando mayor énfasis a la Unidad de Bienestar Social de acuerdo al MOF¹⁰, donde se encuentra realizando su Trabajo Dirigido la estudiante de Trabajo Social.

3.1.8 Recursos con los que Cuenta la Institución.

a) Infraestructura.

El Edificio Central de la Asamblea del estado Plurinacional se encuentra ubicado

¹⁰ MOF

en la Plaza Murillo. El Edificio de la Revolución ubicado en Calle Ayacucho esquina Calle Comercio, también constituye otro de los inmuebles pertenecientes a la Asamblea.

Debido a la múltiple actividad que realiza la institución, alquilan oficinas en:

Edificio Jenny 1er piso ubicado en Calle Bolívar esquina Calle Sucre y en el Edificio Rubí 5to piso ubicado en la Calle Comercio esquina Calle Loayza.

b) Recursos Económicos

La Cámara de Senadores cuenta con recursos del Tesoro General de la Nación, que son administrados en base a la regulación establecida por la Ley 1178 y normativas vinculadas vigentes.

c) Recursos Materiales

Todas las instalaciones de la Cámara de Senadores, se encuentran debidamente amobladas brindando funcionalidad a las actividades que realiza el personal.

d) Recursos Tecnológicos

La Cámara de Senadores actualmente cuenta con un ambiente medianamente adecuado, donde se encuentran alojados los equipos informáticos más importantes, así mismo cabe mencionar que se tiene un proyecto para la modernización de estos ambientes a un Data Center bajo normas internacionales.

La Sala de Servidores, cuenta con un gabinete Rack con sistema de protección UPS, en donde se encuentran alojados los equipos Servidores que son dos, estos equipos brindan los servicios de: Internet, SIGMA, Control de acceso para los usuarios, Proxy, Antivirus, Streaming. Paralelamente, se tiene alquilado el Servicio de Página Web y Correos Electrónicos Institucionales en un Servidor externo.

Estos servicios benefician a todos los funcionarios de la Cámara de Senadores en sus labores cotidianas.

También se cuenta con otro gabinete Rack con sistema de protección UPS, donde se encuentran alojados los equipos de comunicación: 3 Swicht de 48 puertos administrables, 5 transceiver de fibra óptica los cuales se utiliza para la comunicación con los tres edificios ajenos a la Asamblea Legislativa, el enlace con la Contraloría General del Estado y con la empresa de telecomunicaciones ENTEL.

e) Recursos Humanos:

La Asamblea del Estado plurinacional cuenta con recursos humanos que se encuentran ubicados por jerarquía institucional siendo los siguientes:

- 36 Senadores Titulares
- 36 Senadores Suplentes
- 514 funcionarios (de los que 258 son permanentes y 256 eventuales)

Para el manejo y administración del personal electo existe una dependencia administrativa ejecutiva que es la Oficialía Mayor. Asimismo existe una Dirección de Recursos Humanos, que se encarga de fortalecer y optimizar la gestión de los Recursos Humanos de la Cámara de Senadores, organizando, dirigiendo, controlando, coordinando y creando un clima organizacional apropiado en procura de una mayor eficiencia en las actividades Administrativas y Legislativas de la Cámara de Senadores, a través de los mecanismos establecidos en el Sistema de Administración de Personal vigente de la Ley N° 1178

De manera transitoria en la institución, existen pasantes universitarios que bajo convenio interinstitucional desempeñan actividades concretas. Siendo el detalle el siguiente:

- Dos estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la UMSA, que realizan Trabajo Dirigido,
- Dos pasantes de la Carrera de Derecho de la UMSA que realiza sus prácticas en la Comisión de Política Internacional
- Un estudiante de la Carrera de Informática de la Universidad Tecnológica Boliviana, que realiza su trabajo de grado finalmente.
- Una estudiante de la Carrera de Psicología de la UMSA que realiza su Practica

Pre Profesional.

3.2 UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL.

La Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores, se constituye en un vínculo en aspectos de carácter social, para coadyuvar en la atención de requerimientos de Senadores, Senadoras y Funcionarios, para otorgar prestaciones sociales que faciliten procesos de desarrollo humano.

3.2.1 Misión de la Unidad de Bienestar Social.

Precautelar el bienestar del ámbito social de los servidoras y servidores públicos de la Cámara de Senadores, mediante diversas acciones tendientes a este fin.

3.2.2 Visión de la Unidad de Bienestar Social.

La Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores se constituye en una instancia que resguarda los derechos de carácter social de sus dependientes con orientación hacia el precepto constitucional del —Vivir Bien

3.2.3 Objetivo de la Unidad de Bienestar Social.

Contribuir en el logro de la satisfacción de necesidades, requerimientos y resolución de problemas que se suscitan en la inter relación de las relaciones humanas de los servidores públicos en la cámara de senadores mediante la activación de los recursos internos y externos que coadyuven en la obtención de mayores resultados y mejoramiento en la calidad de vida

3.2.4 Descripción de Funciones de la Unidad de Bienestar Social.

En tanto la responsable de la unidad de Bienestar Social es una profesional de Trabajo Social, se han clasificado funciones específicas para el funcionamiento de la unidad, mismas que son concordantes con las funciones del perfil profesional del Trabajo Social, cuyo detalle es el siguiente:

a) Función de Asistencia:

- Respecto a Senadores, Senadoras y sus dependientes, la Unidad de Bienestar Social realiza la afiliación al seguro de la Caja Petrolera, brinda apoyo para la realización de exámenes Pre- Ocupacionales, y de requerimientos de salud, finalmente coopera con requerimientos para la obtención médica familiar y de especialidades.
- Respecto a los Servidores Públicos tanto eventuales, permanentes y sus dependientes, la Unidad de Bienestar Social realiza la afiliación al seguro de la Caja Nacional de Salud.
- Brinda apoyo para la realización de exámenes Pre- Ocupacionales, apoyo en requerimientos para la asistencia inmediata en casos de emergencia mediante la Caja Nacional de Salud, realiza el seguimiento del estado de salud del personal con bajas médicas y la asistencia de emergencia en salud a niños de la guardería

b) Gestión, Administración:

- La Unidad de Bienestar Social coordina y gestiona con entidades aseguradoras, instituciones gubernamentales y no gubernamentales para la atención de requerimientos de necesidades tanto de Senadores, Senadoras y Servidores Públicos de la Cámara de Senadores.
- Coordinación con Defensoría de la Niñez, Juzgados de Familia, Brigada de Protección a la Familia.
- La Unidad de Bienestar Social cuenta con un archivo sistematizado de la documentación de asignaciones familiares, elabora, transcribe y recepciona correspondencia, al mismo tiempo realiza el registro de correspondencia recibida y emitida a la Unidad.
- Realiza también la elaboración de los formularios AVC-07 y lo remite a la Caja Nacional de Salud para su registro.

c) Investigación:

La Unidad de Bienestar Social realiza investigaciones sociales de Servidores

Públicos amparados a la Ley 223 de las Personas con Discapacidad.

d) Educación Social:

La Unidad de Bienestar Social brinda orientación y apoyo en temas relacionados al Bienestar Social y facilita información e interrelación de carácter social, con diferentes instituciones, para la resolución de problemas de acuerdo a requerimientos.

e) Promoción

La Unidad de Bienestar Social realiza diferentes actividades relacionadas con:

- Campañas de prevención en salud y seguimiento de las mismas.
- Campañas de educación.
- Charlas de información, sensibilización y orientación, sobre diferentes temas de carácter social.

f) Organización.

La unidad de Bienestar Social organiza eventos de carácter preventivo en el tema de salud, para que los Servidores Públicos adquieran conciencia de la importancia del cuidado de la salud, organiza fumigaciones de las instalaciones.

3.2.5 Instrumentos que se Utiliza en la Unidad de Bienestar Social.

La Unidad de Bienestar Social durante el cumplimiento de sus funciones utiliza diferentes instrumentos de trabajo, entre los que se pueden citar:

- Ficha Social,
- Ficha de Visita Domiciliaria,
- Informe Legal,
- Certificados de incapacidad temporal,

- Bajas médicas,
- Planillas de subsidio de natalidad, pre natal, lactancia y Mortalidad,

Es importante puntualizar que los instrumentos citados son medios que coadyuvan la labor del personal de Trabajo Social de la Unidad de Bienestar Social en la atención de las demandas de la población usuaria de la Cámara de Senadores dependiente de la Cámara de Senadores.

3.3 MARCO LEGAL

En tanto el funcionamiento de la Unidad de Bienestar de la Asamblea del Estado

Plurinacional centra su atención en velar por la salud de los recursos humanos, por la importancia fundamental que posee para la vida, fue preciso puntualizar el contenido que incluso la carta magna señala en relación a la salud del pueblo boliviano.

3.3.1 A Nivel Nacional

El país cuenta con normativa específica de protección a las personas con discapacidad:

a) Constitución Política del Estado Plurinacional

Plantea 8 artículos específicos a favor de las Personas con Discapacidad. El Art. 70 se refiere a los derechos de las PCD: a la proyección de su familia y del Estado; a educación y salud integral gratuita; a la comunicación en lenguaje alternativo A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna y al desarrollo de sus potencialidades individuales.

El Art, 71 a la prohibición y sanción de cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad. A la adopción de medidas para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna. A promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.

El Art. 72^a a la obligación del Estado de garantizar a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley.

El Art. 85 establece que el Estado promoverá y garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley.

El Art. 105 define que El Estado promoverá, mediante políticas de educación, recreación y salud pública, el desarrollo de la cultura física y de la práctica deportiva en sus niveles preventivo, recreativo, formativo y competitivo, con especial atención a las personas con discapacidad. El Estado garantizará los medios y los recursos económicos necesarios para su efectividad.

El Art. 107 se refiere a que Los medios de comunicación social deberán contribuir a la promoción de los valores éticos, morales y cívicos de las diferentes culturas del país, con la producción y difusión de programas educativos plurilingües y en lenguaje alternativo para discapacitados.

b) Ley 1678 de la Persona Con Discapacidad.

Dispone la constitución del CONALPEDIS, con el objetivo de orientar, coordinar, controlar y asesorar en políticas y acciones que las beneficie, la revisión y unificación de sistemas para la calificación de discapacidades, la dotación de un seguro de atención médica, capacitación y ocupación laboral, la inclusión e integración de los niños con discapacidad a los establecimientos de educación regular especial, la prevención de las discapacidades mediante la adecuación del sistema de salud, la eliminación de las barreras físicas edificios y lugares públicos y privados y la normalización, equiparación de oportunidades y eliminación de toda forma de discriminación contra las PCD.

c) Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades PNIEO.

El Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades (PNIEO), aprobado

mediante D.S.28671 (07/04/06), tiene como principios: la universalidad, integralidad, intersectorialidad, multidisciplinariedad, coordinación nacional, regional y municipal, responsabilidad estatal y social compartida, necesidad y demanda social y participación activa; asimismo, busca implementar un sistema de seguimiento al cumplimiento de convenios internacionales (Convenio Interamericano para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad) y de las leyes nacionales que garantizan la eliminación de la discriminación, la protección y el ejercicio de los derechos de las PCD, para lo cual debe velarse por la sostenibilidad de los recursos humanos, materiales y financieros a ser asignados.

d) Ley N° 3925 Creación del Fondo de Solidaridad para las Personas con Discapacidad

Promulgada el 21 de agosto de 2008.

e) Ley 223 de Discapacidad

La ley N^a 223 de 2 de marzo de 2012, general para personas con Discapacidad, tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral

CAPITULO IV

RECUPERACION DEL PROCESO VIVIDO

Para iniciar el proceso de recuperación del proceso vivido a lo largo de la intervención desarrollada en la Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores con servidores públicos con discapacidad, es preciso presentar en primera instancia la caracterización de los actores sociales, para luego pasar a establecer el cumplimiento de la Ley 223 al interior de la institución y en este marco reconstruir la experiencia de Trabajo Social vivida en torno al abordaje de la problemática de la discapacidad.

4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD QUE SE DESEMPEÑA LABORALMENTE EN LA CÁMARA DE SENADORES

En este acápite se presentan las características generales de los servidores públicos que presentan discapacidad y que se desempeñan en la Cámara de Senadores, información que fue obtenida durante el proceso de construcción del diagnóstico situacional de los sujetos de la experiencia, mismo que fue implementado por la pasante de Trabajo Dirigido.

4.1.1 Edad de los Servidores Públicos con Discapacidad

Esta variable que permitió conocer en qué grupo etáreo se concentran los funcionarios públicos con discapacidad.

CUADRO 1

EDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

EDAD	N°	%
44 - 50	10	56
51 - 56	4	22
57 - 62	3	17
63 - 79	1	5
TOTAL	18	100

FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

GRAFICO 1

EDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD



FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

Por la información que registra el cuadro y gráfico N° 1 se puede evidenciar que 78% de los servidores públicos son personas cuya edad oscila entre los 44 a 56 años de edad.

Asimismo se observa que el 22% de las personas entrevistadas señalaron que se encuentran en el rango de edad de 57 a 79 años.

En términos claros y precisos se puede establecer que los servidores públicos con discapacidad son funcionarios adultos que están cerca de la escala de población de la tercera edad que establece el Desarrollo Humano.

4.1.2 Estado Civil de los Servidores Públicos con Discapacidad

Cuadro 2

Estado Civil de los Servidores Públicos con Discapacidad

ESTADO CIVIL	N	%
Viudo	1	5
Separado	6	33
Casado	10	56
Soltero	1	6
TOTAL	18	100

FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

GRAFICO N° 2

ESTADO CIVIL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD



FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

Según la información que presenta el cuadro y gráfico N° 2, se evidencia que el 56% de las personas entrevistadas señalaron que son casados, frente al 33% que dieron a conocer su situación de separación de sus cónyuges

En menor porcentaje se encuentran las personas con discapacidad que señalaron ser solteros y viudos, vale decir que son solos sumando a un 11% del total de los servidores públicos que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores.

Los datos que descritos permiten establecer que los servidores públicos que actualmente viven con su pareja, que su matrimonio permanece es porque la cónyuge es una persona que no posee incapacidad y que más por el contrario es la que demuestra tener mayor tolerancia para tratar a su pareja, lo que no sucede en los casos en los que la persona con discapacidad es la servidora pública, y que al no ser comprendida ni apoyada por su cónyuge optó por separarse o enfrentó una situación de abandono de parte de su pareja, por razones de vergüenza o falta de paciencia para tratarla dado el grado de su discapacidad.

4.1.3 Procedencia de los Servidores Públicos con Discapacidad

CUADRO N° 3

PROCEDENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

PROCEDENCIA	N°	%
La Paz	10	56
Provincia	4	22
Otro Departamento	4	22
TOTAL	18	100

FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

GRAFICO N° 3



FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

Por los datos que registran tanto el cuadro como el gráfico N° 3 se puede afirmar que el 56% de las personas con discapacidad que se desempeñan como servidores públicos en la Cámara de Senadores señalaron ser provenientes de la ciudad de La Paz.

Asimismo se evidenció que el 22% dieron a conocer que son provenientes de provincias, al igual que otro 22% que manifestaron ser provenientes de otras ciudades del interior.

Esta información permite establecer que las personas con discapacidad que son servidores públicos del senado han tenido la oportunidad de acceder a la consulta con médicos

especialistas sobre la discapacidad que poseen, lo que no sucede con los que provienen de provincia o los del interior. Existiendo también la posibilidad de una situación contraria, vale decir que los provenientes de La Paz no hayan tenido la oportunidad de acceder a la consulta médica.

4.1.4 Grado de Instrucción de los Servidores Públicos con Discapacidad

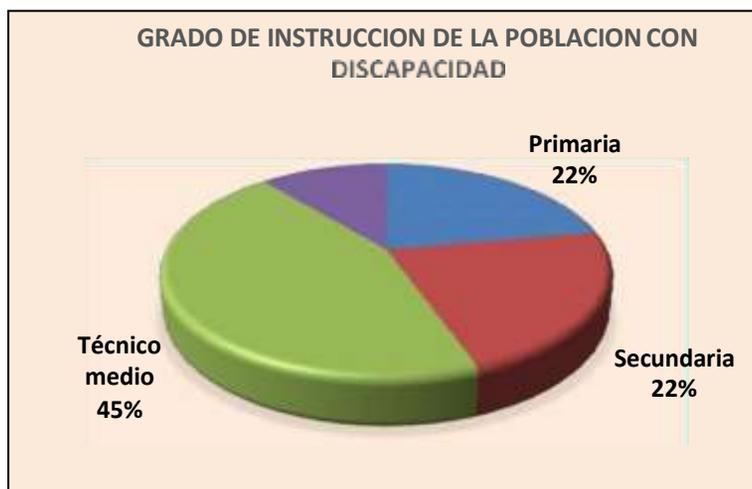
CUADRO N° 4

Grado de Instrucción de los Servidores Públicos con Discapacidad

GRADO DE INSTRUCCION	N°	%
Primaria	4	22
Secundaria	4	22
Técnico medio	8	45
Profesional	2	11
TOTAL	18	100

FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

GRAFICO N° 4



FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

En relación al grado de instrucción que alcanzaron las personas con discapacidad según la información que reflejan el cuadro y el gráfico N° 4, se puede afirmar que el 45% de los entrevistados dieron a conocer que lograron el grado de técnico medio, frente a un 22 % que dieron a conocer haber logrado un grado de instrucción de nivel secundario al igual que otro 22% que señalo haber cursado tan solo hasta el nivel primario. Según los datos recogidos se evidencia que tan sólo el 11% del total de los servidores públicos con discapacidad manifestaron ser profesionales.

Por la información descrita se puede afirmar que los servidores públicos con discapacidad lograron obtener un grado de instrucción de técnico medio que les brinda cierta solvencia para desempeñarse en los puestos de trabajo.

4.1.5 Tenencia de Vivienda de los Servidores Públicos con Discapacidad

CUADRO N° 5

TENENCIA DE VIVIENDA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

TENENCIA	N°	%
Propia	10	56
Alquilada	4	22
Anticrético	4	22
TOTAL	18	100

FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

GRAFICO N° 5



FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

En relación a la tenencia de la vivienda de los servidores públicos con discapacidad se refieren, se puede establecer que el 56% de los entrevistados señaló tener casa propia, en relación al 22 % que manifestaron vivir en condición de inquilino, al igual que otro 22% que puntualizo ser anticresista.

Esta respuesta permite afirmar que constituye un factor de riesgo para las personas con discapacidad vivir en condición de inquilino porque existen casos en los que las personas con discapacidad requieren de algunos apoyos en los sanitarios como también a veces no se pueden trasladar de un lugar a otro por falta de apoyo ya sea externo como también el apoyo económico.

CUADRO N° 6

TIPOS DE DISCAPACIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

TIPO DE DISCAPACIDAD	N°	%
Física	9	50
Mental	3	17
Auditiva	4	22
Visual	2	11
TOTAL	18	100

FUENTE: Entrevista semiestructurada realizada el 2014

Por la información que registra el cuadro N° 6 se puede afirmar que el 50% de los servidores públicos que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional manifestaron tener una discapacidad física.

Asimismo se evidencia que de acuerdo a los datos registrados el 22% presenta discapacidad auditiva, al igual que el 17% que dio a conocer su discapacidad mental. Quedando tan sólo el 11% de los servidores públicos que presentan un discapacidad visual.

De las respuestas obtenidas durante las entrevistas sostenidas se puede establecer que las discapacidades que presentan los servidores públicos al ser diferenciadas, también el grado de las mismas es heterogénea, razón por la que no se puede generalizar su nivel de minusvalía.

La situación de discapacidad expresada por los servidores públicos de la Cámara de Senadores permite establecer que su desempeño laboral responde al nivel de su incapacidad, en tanto las personas que poseen discapacidad física no se pueden comparar con aquellas que poseen incapacidad auditiva, en cuanto a las competencias de desempeño se refieren.

4.2 PROCEDIMIENTO QUE IMPLEMENTÓ LA CÁMARA DE SENADORES PARA INCORPORAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS DEPENDENCIAS

Considerando que a partir de los artículos 70 y 71 de la Constitución Política del Estado cada entidad pública y privada debe incorporar a personas con discapacidad a su plantel de dependientes, la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional, dando cumplimiento a este mandato posibilitó la incorporación de personas con discapacidad al interior de sus dependencias.

En este contexto se logró recuperar el proceso de incorporación que tuvieron los y las servidoras públicas a partir del cumplimiento de procedimientos exigidos por la normativa como también el proceso en sí mismo que cumplieron para acceder al puesto de trabajo, componentes que se detallan a continuación.

4.2.1 Cumplimiento de Procedimientos exigidos por la Normativa referida a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Con la finalidad de verificar el procedimiento con el que el Estado cumple las disposiciones de

la Constitución Política de Estado en referencia a la contratación de personas con discapacidad, se desarrolló una revisión documental en las dependencias de la Oficialía de Recursos Humanos de la Cámara de Senadores donde se evidenció la inexistencia de convocatorias dirigidas a cargos de la institución para personas con discapacidad, durante el último quinquenio 2010 – 2015.

Asimismo se procedió, a la revisión de las convocatorias emitidas por el SICOES, Sistema de Contratación de Personal instrumento público establecido para acceder a un puesto laboral, de cuyos resultados se evidencio la ausencia de convocatorias específicas para personas con discapacidad.

Esta verificación ha permitido establecer la inexistencia de una normativa procedimental específica para el cumplimiento de los artículos 70 y 71 de la Constitución Política del Estado que establece la obligatoriedad para las instituciones públicas y privadas para que incorporen a personas con discapacidad al interior de su personal en un 4% sobre el total de sus dependientes.

4.2.2 Procesos que cumplieron las persona con discapacidad para acceder al puesto de trabajo.

Según la información obtenida durante el proceso de investigación se pudo determinar que los servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea del Estado Plurinacional accedieron a la fuente de trabajo a través del relacionamiento de sus organizaciones sociales territoriales – gremiales (Juntas Vecinales, OTBs, Asociaciones Gremiales, etc.) con los representantes nacionales.

Esta forma de acceder al trabajo, demuestra que las personas con discapacidad al no existir los procedimientos legales para su inserción ocupacional, recurrieron al relacionamiento de sus organizaciones sociales para viabilizar su situación de trabajo, alegando la disposición de la ley en relación a los derechos que poseen estas personas para acceder a una fuente laboral, asimismo exigieron el cumplimiento dela CPE que señala la exigencia para las instituciones públicas y privadas de asignar el 4% de su planta administrativa y/o técnica a personas con discapacidad.

A fin de cumplir con los procedimientos institucionales referidos a la contratación de personal, las personas con discapacidad también cumplieron con la presentación de documentos establecidos en el Estatuto de los Funcionarios Públicos, añadiendo los requisitos referidos a la acreditación de las personas con discapacidad.

4.2.3 Funciones Asignadas según la Discapacidad que Presentaban

Luego del cumplimiento de los procesos de orden administrativo se lograron ubicar a las personas con discapacidad a lugares específicos para que cumplan funciones apropiadas a su tipo y nivel de discapacidad, tal como se puede evidenciar en el cuadro que se presenta a continuación.

CUADRO N° 7

FUNCIONES ASIGNADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TIPO DE DISCAPACIDAD	FUNCIONES ASIGNADAS	NÚMERO DE PERSONAS
Física	Registro de correspondencia	6
	Clasificación de Minutas	3
Mental	Limpieza	1
	Despacho de correspondencia	2
Auditiva	Control de tarjetas de asistencia	4
Visual	Recepción de llamadas	1
	asensorista	1

FUENTE: Elaboración Propia en base a revisión documental

4.3 DIFICULTADES QUE ENFRENTARON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU PROCESO DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO EN LA CÁMARA DE SENADORES DE LA ASAMBLEA PLURINACIONAL.

A lo largo del proceso de la intervención se pudo identificar algunas dificultades que enfrentaron las personas con discapacidad para acceder y permanecer en su puesto de trabajo, sobresaliendo entre las explicitadas por los sujetos las siguientes:

- Exigencia de cumplimiento de documentos que acrediten su pertenencia y afiliación a su Organización Social
- Incompatibilidad entre las exigencias del puesto de trabajo o sea el perfil ocupacional con el tipo y grado de discapacidad del postulante
- Espera prolongada para el acceso a la fuente laboral

4.3.1 Exigencia de cumplimiento de documentos que acrediten su pertenencia y afiliación a su Organización Social

Según la información proporcionada por los servidores públicos entrevistados, se conoció que para acceder al puesto de trabajo sus organizaciones sociales exigían a cada uno de ellos la presentación oficial de documentos que acrediten su pertenencia gremial, existiendo en algunos casos, la dificultad de no contar con una acreditación oficial por razones de extravió como también por razones de orden personal que existen entre las bases y los dirigentes por cuestiones de liderazgo, quienes no les otorgaron oportunamente. Esta situación dificultó la presentación oportuna de su expediente a las instancias correspondientes.

4.3.2 Incompatibilidad de las exigencias del puesto de trabajo o sea del Perfil Ocupacional con el Grado y Tipo de Discapacidad del Postulante.

Esta dificultad que enfrentaron algunos servidores públicos con discapacidad fueron originados en la composición de los puestos de trabajo vacantes expresados en el organigrama institucional, evidenciándose en la incompatibilidad del perfil ocupacional exigido por la oferta y la condición de discapacidad del postulante.

Esta situación impactó en el autoestima del servidor público porque además de tener una

discapacidad en una instancia que podía haber utilizado como argumento para su solución se revertió en su contra porque se agudizaba su minúscula, generando un sentimiento de frustración que afectaría notoriamente en su futuro desenvolvimiento laboral.

4.3.3 Espera prolongada para el Acceso a la Fuente Laboral

Esta dificultad fue enfrentada por casi la totalidad de los servidores públicos, en tanto que el proceso de acceso a la fuente laboral conllevó para algunos hasta un año de espera, siendo el tiempo más corto el de 3 meses., situación que generó en algunos casos hasta problemas de índole familiar por la desconfianza que despertó en sus familiares, quienes se resistían a creer la demora para acceder a un puesto de trabajo.

4.4. PROCESO METODOLÓGICO DESARROLLADO POR LA TRABAJADORA SOCIAL EN LA ATENCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD QUE SE DESEMPEÑAN EN LA CÁMARA DE SENADORES DE LA ASAMBLEA PLURINACIONAL.

El proceso de intervención que desarrollo la pasante de Trabajo Dirigido en la Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional conllevó el cumplimiento de varios momentos a partir de la incorporación de la misma en la institucional hasta llegar a la implementación de la propuesta de acción, cuyo cumplimiento posibilitó la ejecución de varias actividades propias y específicas de la profesión.

4.4.1 Primer Momento: Inserción Institucional

En cumplimiento al convenio interinstitucional suscrito entre la Carrera de Trabajo Social y la Oficialía Mayor de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional, para el desarrollo del Trabajo Dirigido, se desarrolló, la inserción institucional de la suscrita pasante en el marco de los siguientes componentes:

a) Objetivo

Conocer las características generales del escenario institucional donde se desarrollaría el Trabajo Dirigido

a) Actividades

- ✓ Identificación de los objetivos y programas de la institución, para diseñar el plan de intervención de la pasante de Trabajo Social.
- ✓ Contacto con la Trabajadora Social responsable de la Unidad de Bienestar Social y personal técnico de la misma para fines de coordinación posterior.
- ✓ Recolección de la información referente a los aspectos programáticos y de la estructura organizativa de la institución.
- ✓ Identificación de funciones que cumple la Trabajadora Social en el marco del programa que implementa la institución.

b) Resultados Obtenidos:

Los resultados obtenidos a lo largo del primer momento de la inserción a la realidad fueron los siguientes:

- ✓ Conocimiento e Información obtenida de la Unidad de Bienestar Social y de sus programas que implementa.
- ✓ Problemas identificados en relación al trabajo que desarrolla la Trabajadora Social, en la Unidad de Bienestar Social en procura del logro de bienestar del personal administrativo y técnico de la Cámara de Senadores, de la Asamblea Plurinacional.
- ✓ Determinación de la atención de situaciones que alteran el desempeño de los servidores públicos como ser Violencia Intrafamiliar, Discapacidad, Acceso a los servicios de salud, etc.
- ✓ Procesos de orientación, atención, y seguimiento de problemas relacionados con violencia y discriminación en razón de género y vulneración de derechos de las mujeres.
- ✓ Perfil Profesional de Trabajo Social identificado en cuanto a las funciones del perfil profesional que cumple: Asistencia, Investigación, Educación y Gestión Social.

4.4.2 Segundo Momento: Identificación de Problemas

Este momento estuvo centrado en la identificación de problemas que presentan los servidores

públicos con discapacidad con la finalidad de priorizar el problema a ser abordado durante la pasantía al interior del programa antes citado.

a) Objetivo

Identificar el problema de mayor significación y posible de ser abordado por la pasante de Trabajo Social al interior de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.

b) Actividades

- ✓ Revisión de los informes de Trabajo Social acerca de los procesos de intervención desarrollados con servidores públicos con discapacidad.
- ✓ Revisión de la Base de Datos de la Oficialía de Recursos Humanos de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional referente a la convocatorias de personal
- ✓ Reuniones con la Trabajadora Social para conocer las necesidades institucionales respecto a las personas con discapacidad que se desempeñan como servidores públicos en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.

c) Resultados Obtenidos

- ✓ Conocimiento de los problemas que afectan a servidores públicos con discapacidad
- ✓ Elaboración de tipologías de los problemas que enfrentan las personas con discapacidad
- ✓ Determinación de problemas prioritarios para ser atendidos por Trabajo Social

4.4.3 Tercer Momento: Priorización de Problemas

Este momento se inició, con un proceso de reflexión acerca de la problemática de Discapacidad, considerando los factores tanto de carácter estructural, como de carácter coyuntural, determinando además la existencia de componentes subjetivos que impiden la solución inmediata de los problemas que aquejan a los Servidores Públicos con discapacidad . Siendo importante también la consideración de aspectos inherentes al contexto de su vivencia cotidiana.

En este momento también se logró la identificación de los problemas que requerían ser intervenidos por la Trabajadora Social

a) Objetivo

Determinación de problemas y necesidades que aquejan a los servidores públicos con discapacidad susceptibles de ser intervenidos por Trabajo Social.

b) Actividades

- ✓ Identificación de problemas prioritarios que requerían la atención inmediata de Trabajo Social
- ✓ Establecimiento de criterios para la priorización del problema a ser abordado.
- ✓ Priorización de los problemas identificados para establecer el de mayor significancia y necesidad institucional

c) Resultados Obtenidos

- ✓ Problemas identificados: Los problemas que se logró, identificar a lo largo de la revisión documental institucional fueron los siguientes:
 1. Dificultades de los servidores públicos para su Integración al equipo de trabajo como participante del mismo
 2. Actitudes de no aceptación de algunos servidores públicos a las personas con discapacidad
 3. Equipamiento poco adecuado a las necesidades funcionales de los servidores públicos con discapacidad para el cumplimiento de las tareas asignadas.
 4. La falta de Cooperación Familiar para el desempeño laboral
- ✓ Criterios de selección establecidos, para la priorización de los problemas identificados se establecieron criterios técnicos con valoración específica.
- ✓ Problema Priorizado, para tal finalidad se estructuro la siguiente tabla donde se establecieron los criterios técnico elegidos con su valoración respectiva

CUADRO N° 1**PRIORIZACION DE PROBLEMAS**

Problemas	Magnitud 5	Trascendencia 5	Vulnerabilidad 5	Viabilidad 5	TOTAL
Dificultades de los servidores públicos para su Integración al equipo de trabajo como participante del mismo	3	3	4	4	14
Actitudes de no aceptación de algunos servidores públicos a las personas con discapacidad	3	3	4	2	13
Servidores públicos con discapacidad sin Disponibilidad de equipamiento adecuado a su discapacidad.	4	3	3	3	13
La falta de cooperación Familiar para la Obtención de documentación de calificación de su grado de discapacidad a ser presentado en su fuente laboral	3	3	4	4	14

FUENTE: Elaboración Propia, gestión 2.014

De acuerdo a los resultados de la priorización del problema objeto de Intervención de la pasante de Trabajo Social se priorizaron los problemas de acuerdo a la factibilidad de intervención de la profesión.

4.4.4 Cuarto Momento: Explicación del Problema

Para abordar la explicación de los problemas referidos a: las Dificultades de los servidores públicos para su Integración al equipo de trabajo como participante del mismo, como también la Falta de Cooperación Familiar para la obtención de documentación de calificación de su grado de discapacidad a ser presentado en su fuente laboral y finalmente las Actitudes de no aceptación de algunos servidores públicos a las personas con discapacidad.

El abordaje de la Discapacidad en general constituye un desafío para los científicos sociales porque si bien existe legislación que ampara e impulsa el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la realidad es otra, en tanto aún persiste el rechazo y la discriminación a las personas minusválidas

4.4.4.1 Objetivo

Desentrañar los factores y/o componentes que conlleva el problema priorizado para comprender sus manifestaciones y sus consecuencias.

4.4.4.2 Actividades

- ✓ Revisión bibliográfica referida al problema de la discapacidad
- ✓ Elección de planteamientos teóricos para explicar el problema de las consecuencias que genera la presencia de una discapacidad.
- ✓ Explicación del problema priorizado, en base a los planteamientos teóricos elegidos.

4.4.4.3 Resultados

El principal resultado obtenido en este momento metodológico para la construcción del diagnóstico, fue la explicación propiamente dicha del problema priorizado, cuya estructura fue la siguiente:

Los servidores públicos con discapacidad que desempeñan funciones en el Senado confrontan problemas relacionados tanto con los condiscípulos de trabajo como con su familia. Como se puede apreciar, los problemas se ubican en el círculo inmediato de vida de los prestadores de servicios.

Por un lado, la fuente de trabajo, además de cumplir con el requisito sustancial de proporcionar medios de subsistencia, constituye un espacio donde se evidencian resultados del empeño que desarrolla una persona al cumplir una tarea. Por otro lado, la familia es el vínculo afectivo de mayor trascendencia para toda persona incluida la persona con discapacidad, lo que significa que ella debe constituir el ámbito donde se encuentre con mayores gratificaciones, o por lo menos con respuestas favorables a sus necesidades.

Así se puede afirmar que, tal como menciona la OIT en el estudio al que se hace referencia en este documento, dos barreras se han identificado en la formulación del problema: las que competen a las empresas y las barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad.

Respecto a las barreras relativas a las empresas, en el Senado se pudo identificar la falta de adecuación del equipamiento y de las instalaciones a los servidores públicos con discapacidad. Por ejemplo, los asientos carecen de un diseño ergonómico, es decir adecuado a las condiciones físicas de las personas; entre ellas se puede citar los asientos sin la facilidad de disminuir o ampliar el alto para la ubicación de los pies. Por otra parte, algunos servidores fueron ubicados en instalaciones para las que se requiere subir y bajar gradas, ampliando el tiempo y la incomodidad de desplazamiento.

Asimismo se pudo conocer que los servidores públicos con discapacidad encontraron dificultades para una real integración al equipo de trabajo con mayor relacionamiento por necesidades de las acciones concretas a desarrollar. En unos casos, debido a actitudes de auto marginación de algunas actividades por una sensación de ser aceptado solo por razones de imposición funcionaria. En otras situaciones, los servidores públicos relataron actitudes concretas de marginación, por parte de sus condiscípulos de trabajo.

Respecto a las barreras relacionadas con la familia, los servidores públicos con discapacidad manifestaron la resistencia de miembros de la familia para cooperar estrechamente con algunas

gestiones que debían realizar, entre ellas las que se relacionaban con el recojo de documentación relativa a su condición de discapacidad. Si bien en algunos casos los cooperaron, lo hicieron remarcando la existencia de otras obligaciones que cumplir, ya sea para si mismos o bien para otros miembros de, la familias, como por ejemplo hijos pequeños, padres ancianos, etc.

Así se puede concluir, que en los dos ámbitos donde los servidores públicos con discapacidad tendrían que encontrar satisfacciones, más bien son espacios que conllevan sentimientos de disconformidad y contrariedad.

4.4.5 Quinto Momento: Construcción del Diagnóstico

Este momento fue el más importante porque se logró, la elaboración del diagnóstico en base a la información obtenida.

1. Objetivo

Brindar la información sistematizada sobre la Dificultades de los servidores públicos para su Integración al equipo de trabajo como participante del mismo, que le permita desempeñar las tareas asignadas con eficiencia

2. Actividades

- Identificación de las características socioeconómicas de los servidores públicos con discapacidad entrevistados
- Presentación de las opiniones que poseen los servidores públicos con discapacidad entrevistados en relación a las dificultades que enfrentan para su integración al equipo de trabajo como participante del mismo
- Presentación de las opiniones que poseen los servidores públicos con discapacidad sobre la escasa adecuación de equipamiento para su desenvolvimiento laboral
- Presentación de las opiniones que poseen los servidores públicos con discapacidad acerca de Actitudes de no aceptación de algunos servidores públicos.

- Presentación de las opiniones que poseen los servidores públicos con discapacidad sobre falta de Cooperación Familiar para la obtención de documentación de calificación de su grado de discapacidad a ser presentado en su fuente laboral

Resultados Obtenidos:

Los resultados de la construcción del diagnóstico son:

- ✓ Características socioeconómicas de los agresores identificadas y obtenidas durante las entrevistas desarrolladas.
- ✓ Opiniones sobre la falta de Cooperación Familiar para la obtención de documentación de calificación de su grado de discapacidad a ser presentado en su fuente laboral

4.4.6 Sexto Momento: Selección de Líneas de Acción

En base a los problemas priorizados y explicados tanto a nivel estructural como a nivel coyuntural, fue preciso establecer algunas líneas de acción, que definan la estructuración de una propuesta de acción, en la perspectiva de enfrentar el aminorar la significancia de los problemas.

a) Objetivo

Establecer las líneas de acción estratégica para enfrentar el problema priorizado a lo largo de la construcción del diagnóstico.

b) Actividades

- ✓ Registro de recursos institucionales que coadyuven a la implementación de las líneas de acción a ser seleccionadas.
- ✓ Establecimiento de las líneas de acción a ser implementadas para enfrentar el problema priorizado.

c) Resultados Obtenidos

- ✓ Ámbitos de operatividad definidos: Servidores Públicos de la Institución y Miembros de las Familias de los Servidores Públicos con discapacidad de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.
- ✓ Recursos humanos potenciales para el trabajo, material de difusión disponible, equipos de comunicación disponible, etc.
- ✓ Componentes metodológicos para la implementación de las líneas de Información, Orientación y Capacitación.

4.4.7 Séptimo Momento: Elaboración del Plan de Intervención

a) Objetivo

Diseñar la estrategia de intervención para enfrentar el problema priorizado a lo largo de la construcción del diagnóstico.

b) Actividades

- ✓ Establecimiento de los niveles de ejecución del proyecto
- ✓ Selección de actores participantes del proyecto
- ✓ Identificación de las actividades a ser desarrolladas
- ✓ Construcción de guías pedagógicas para las sesiones dialogadas.

c) Resultados Obtenidos

- ✓ Formulación del Proyecto de intervención denominado: *Sensibilización al Entorno Familiar y Laboral de los Servidores Públicos con Discapacidad de la Cámara de Senadores*”

1. Localización

El proyecto fue implementado en la ciudad de La Paz en instalaciones dela

Asamblea del Estado Plurinacional de Bolivia

2. Responsables

La Unidad de Bienestar Social de la Asamblea del Estado plurinacional de Bolivia y la Pasante de Trabajo Dirigido de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés

3. Destinatarios

El proyecto estuvo dirigido a los integrantes del entorno familiar y laboral inmediato de los servidores públicos con discapacidad de la Cámara de Senadores

4. Naturaleza del proyecto

Teniendo en cuenta que la para lograr la sensibilización de las personas se debe dirigir las acciones de orientación e información propios del ámbito educativo, el proyecto corresponde a la intervención de carácter socioeducativo.

5. Justificación.

Las razones que justifican el proyecto ——*Sensibilización al entorno*

Familiar y Laboral de los Servidores Públicos con Discapacidad de la Cámara de Senadores” radica en la importancia de develar las disposiciones emanadas por el Estado sobre derechos y oportunidades que poseen las personas con discapacidad en el marco de una sociedad que posibilite el ejercicio de los mismos. En tanto existen factores externos e internos que limitan este proceso.

Los factores externos están ligados a la falta de consideración y a la indiferencia con la que se trata a las personas con discapacidad considerándolas como individuos que interfieren la vida cotidiana de las personas sin discapacidad.

Los factores internos guardan relación con la escasa aceptación y falta de compromiso de los miembros de la familia de los servidores públicos con discapacidad. En este ámbito interno también se ubica el comportamiento

displicente de los compañeros de trabajo quienes demuestran escasa solidaridad con las limitaciones de los servidores públicos con discapacidad.

En este contexto se justifica plenamente el fortalecer espacios de dialogo de saberes y conocimientos sobre discapacidad con el propósito de que las personas asuman conductas saludables tanto para ellas como para sus familias y comunidad.

En esta situación específica la formulación del proyecto está centrada en coadyuvar al mejoramiento de las actitudes y comportamientos de los Servidores Públicos pertenecientes a la Cámara de Senadores, como de los integrantes de las familias de las personas con discapacidad a partir de sus propias necesidades y demandas formuladas en el diagnóstico realizado.

6. OBJETIVOS

Objetivo General

Brindar espacios de reflexión acerca de los derechos y necesidades de las personas con discapacidad para promover actitudes y prácticas de respeto tanto en el ámbito familiar como laboral de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.

Objetivos Específicos

- Difundir información respecto a los derechos y necesidades de las personas con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional en el ámbito laboral y Familiar.
- Generar actitudes de aceptación y solidaridad a los servidores públicos con discapacidad en los funcionarios de la Cámara de Senadores.
- Impulsar prácticas de solidaridad en los integrantes de las familias de los servidores públicos de la Cámara de Senadores para que coadyuven en el cumplimiento de requisitos administrativos exigidos por la institución.

7. Metas

META S	INDICADORES DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO DE
80 servidores públicos de la Cámara de Senadores informados sobre las Necesidades que poseen los Servidores Públicos con Discapacidad	➤ 80 servidores públicos participantes efectivos de la sesión dialogada de 2 horas en las instalaciones de la Cámara de Senadores mencionan la importancia de conocer y tomar en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad	• Circulares de Convocatoria • Lista de asistencia Participantes • Fichas de evaluación elaboradas después de cada sesión dialogada
80 servidores públicos de la Cámara de Senadores informados sobre las Normativa dirigida a las personas con Discapacidad	➤ 80 servidores públicos participantes efectivos de la sesión dialogada de 2 horas en las instalaciones de la Cámara de Senadores mencionan la importancia de Leyes y normas	• Circulares de Convocatoria • Lista de asistencia Participantes • Tarjetas de evaluación

80 servidores públicos de la Cámara de Senadores informados sobre la importancia del acompañamiento Laboral que deben tener las personas con Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 80 servidores públicos participantes efectivos de la sesión dialogada de 2 horas en las instalaciones de la Cámara de Senadores mencionan la importancia del acompañamiento laboral que deben tener las personas con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Circulares de Convocatoria ▪ Lista de asistencia Participantes ▪ Tarjetas de evaluación elaboradas al final de cada sesión
<p>80 servidores públicos de la Cámara de Senadores lograron informados sobre la importancia de la aceptación y compromiso que deben adquirir los integrantes de la familia de las personas con Discapacidad</p> <p>60 familiares de los servidores públicos con discapacidad sensibilizados con las necesidades de apoyo que requieren sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 80 servidores públicos participantes efectivos de la sesión dialogada de 2 horas en las instalaciones de la Cámara de Senadores mencionan la importancia de la aceptación y compromiso que deben adquirir los integrantes de la familia de las personas con discapacidad ➤ 60 familiares de los servidores públicos con discapacidad participantes efectivos de las entrevistas de orientación implementadas en 1 hora de Visita Domiciliaria a cada familia mencionan la importancia del 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Circulares de Convocatoria ▪ Lista de asistencia Participantes ▪ Tarjetas de evaluación elaboradas al final de cada sesión dialogada ▪ Guía de Entrevistas de Orientación ▪ Ficha Social ▪ Guía de Observación

8. Enfoque Metodológico

La metodología implementada fue la de la Información, Educación, Comunicación (IEC), la misma que se dirige a proporcionar información necesaria para usuarios (as) de los servicios de salud. IEC se enfoca al desarrollo de actividades, poniendo la mira en cambio de comportamiento de los y las usuarios (as) haciendo profundizar su entendimiento acerca de determinadas problemáticas de salud enfermedad¹¹. (Min. Salud Nicaragua; 2010).

El desarrollo de las acciones de IEC (,,,) se dirige a lograr cambios de comportamiento,

¹¹ Ministerio de Salud de Nicaragua; 2010; Organización Panamericana de la Salud: Managua, Nicaragua

actitudes y prácticas. Para ello, se realizan intervenciones de manera sistemática y organizada, así mismo la transmisión de los mensajes se desarrolla de forma gradual y progresiva, considerando la cultura de la población, sus valores, costumbres y creencias, sensibilizando a la audiencia de la necesidad del cambio hacia comportamientos saludables, porque es un proceso interactivo que emplea de manera creativa variadas formas de comunicación interpersonal, grupal y colectiva. Y que a través de la negociación, el diálogo y la concertación busca acuerdos con la persona, familia y comunidad, no se limita solamente al medio de comunicación¹².

En el Proyecto ejecutado en la Cámara de Senadores, se recurrió a más de una actividad de IEC, pues no sólo se desarrollaron sesiones informativas y de educación, sino que también se recurrió a otras alternativas comunicacionales las referencias a la consulta a trabajo social, (previa una entrevista de recepción de requerimientos de información y atención) y sesiones educativas de acompañamiento a las familias de los servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores

9 PROCESO METODOLÓGICO

Fase de Planificación

En el marco del proceso de intervención del Trabajo Social la primera fase corresponde a la planificación de las actividades a ser implementadas durante la intervención. En este sentido se puntualizaron los elementos que corresponden a una organización planificada.

a) Objetivo

Construcción de la programación operativa de las acciones a ser desarrolladas a lo largo de la ejecución del proyecto: —*Sensibilización al entorno Familiar y Laboral de los Servidores Públicos con Discapacidad de la Cámara de Senadores*” para que las y los funcionarios de la Cámara de Senadores asuman nuevas actitudes y

¹² Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de El Salvador; 2008; “Plan estratégico de información, educación y comunicación para la prevención y control de la tuberculosis 2008 – 2015”; San Salvador, El Salvador.

prácticas de comportamiento frente a las personas con discapacidad.

b) Descripción de Actividades Fase de Organización

ACTIVIDADES	TÉCNICAS	POBLACIÓN	INDICADORES DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de material Bibliográfico ▪ Coordinación con instituciones ▪ Programación de actividades ▪ Elaboración de comunicados. ▪ Elaboración de material educativo o Diseño de instrumentos de evaluación 	<p>Dialogo. Diagramas de tiempo y espacio.</p>	<p>Pasante de Trabajo Dirigido Lic. Jenny Suarez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fichas resumen. ▪ Cuaderno diario. ▪ Comunicados de las actividades. Trípticos. Folletos. Diapositivas. Instrumentos de evaluación de acuerdo a la actividad. 	<p>Humanos: Jefe de la Unidad de Bienestar Social Pasante de Trabajo Dirigido Funcionarias/os de la Cámara de Senadores</p> <p>Materiales. ▪ Material de Escritorio Material Educativo Material Didacticos</p> <p>Económicos. ▪ Presupuesto</p>	<p>20 días</p>

FUENTE: Elaboración propia en base a al requerimiento dela Intervención

a) Objetivo de la Fase:

Ejecutar una óptima coordinación de los recursos humanos como materiales, para alcanzar las metas establecidas en la planeación de las actividades.

c) Descripción de Actividades

ACTIVIDADES	TÉCNICAS	POBLACIÓN	INDICADORES DE	RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación de actividades relacionadas a la definición de contenidos. ▪ Selección de técnicas, materiales educativos ▪ Conformación de grupos de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribución de comunicados. ▪ Nombramiento de responsables por actividad ▪ Definición de presupuesto ▪ Definición de criterios de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis de contenido 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pasante de Trabajo Dirigido ▪ Jefa de la Unidad de Bienestar Social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cronograma de actividades ▪ Comunicados con sello de recibido. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jefe de la Unidad de Bienestar Social ▪ Pasante de Trabajo Dirigido ▪ Funcionarias/os de la Cámara de Senadores <p>Materiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material de Escritorio ▪ Material Educativo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material Didáctico <p>Económicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presupuesto 	<p>20 días</p>

Fase de Ejecución

La fase de ejecución del Proyecto fue desarrollada a través del cumplimiento de actividades de carácter educativo, como las disertaciones dialogadas, con temáticas relacionadas a las Necesidades de las personas con discapacidad, a la Normativa dirigida a las personas con Discapacidad, a la Importancia del acompañamiento Laboral que deben tener las personas con Discapacidad y la Importancia de la aceptación y compromiso que deben adquirir los integrantes de la familia de las personas con Discapacidad. Es en este sentido que se adjuntan las guías pedagógicas de las actividades desarrolladas.

Guía Pedagógica

“Necesidades Sociales de las Personas con Discapacidad”

TEMA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	PROCEDIMIENTO	TECNICAS	EVALUACION	MEDIOS DE VERIFICACION	RESPONSABLE	TIEMPO
Necesidades de las Personas con Discapacidad	Promover el conocimiento de los servidores públicos de la Cámara de Senadores acerca de las Necesidades Sociales que poseen las	Metodología Activa Participativa buscando generar la posibilidad del cambio de actitudes personales de los Participantes con relación a los	Inicio de la sesión: 1.Registro de participantes, 2 distribución de Tripticos informativos.	Dialogo Participativo. Observación.	Cuantos participantes asistieron.	Nómina de participantes .	Ruth Quisberth	30 min.
			Desarrollo de la sesión: 1° Bienvenida a los participantes y dando a conocer los	- Dialogo participativo. Observación				Diapositivas.

	Personas con Discapacidad.	servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional	objetivos, la actividad y el tiempo disponible. 3° Desarrollo de la técnica -Presentación por Parejas para crear un ambiente agradable y de confianza.	- Técnica Presentación por Parejas			Ruth Quisberth	
			4° Evaluación de inicio sobre la temática a ser abordada 5° Exposición					
			7° Evaluación final con aplicación de técnica evaluativa. 8° Cierre de la sesión	Técnica La Ruleta	Promoviendo la participación la sesión concluyo	Preguntas relacionadas a las Necesidades sociales de las Personas con Discapacidad.		30 min.

GUIA PEDAGOGICA

“NORMATIVA VIGENTE REFERIDA A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TEMA	OBJETIVO	METODOLOGIA	PROCEDIMIENTO	TECNICAS	EVALUACION	MEDIOS DE VERIFI	RESPONSABLE	TIEMPO
Normativa vigente referida a los Derechos de las personas con discapacidad	Brindar información a los funcionarios de la Cámara de Senadores a cerca de la Normativa vigente que establece los derechos de las personas con discapacidad para generar un actitud de solidaridad en los participantes	Metodología Activa Participativa buscando generar el cambio de actitudes personales de los Participantes con relación a los servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional	<p>Inicio de la sesión:</p> <p>1. Registro de participantes</p> <p>2. Distribución de Trípticos Informativos</p> <p>Desarrollo de la sesión:</p> <p>1° Inauguración de la sesión,</p> <p>2° Bienvenida a los participantes.</p> <p>3° Presentación de los participantes, a través de una técnica grupal.</p> <p>4° Evaluación inicial sobre la temática a ser abordada</p> <p>5° Exposición de la temática La Normativa Vigente referida a las Personas con Discapacidad a cargo de la pasante de Trabajo Dirigido</p>	<p>Dialogo participativo</p> <p>Observación</p> <p>El sombrero</p> <p>Técnica de tarjetas</p> <p>Audiovisuales</p>	<p>Cuantos participantes Asistieron a la sesión</p> <p>Se evaluó los conocimientos iniciales que poseían los servidores públicos con referencia a la normativa vigente sobre la discapacidad</p>	<p>Nómina de participantes</p> <p>Trípticos Afiches</p> <p>Material audio visual.</p> <p>Afiches.</p>	<p>Pasante de Trabajo Dirigido: Ruth Quisbert</p>	30 min.

			<p>6° Análisis del componente social del tema abordado a cargo de la Pasante de Trabajo Dirigido</p> <p>7° Evaluación final con aplicación de una técnica</p> <p>8° Cierre de la sesión</p>	<p>El Horóscopo</p>	<p>se evaluó el aprendizaje de los participantes en relación a los contenidos abordados en la sesión</p>			
--	--	--	---	---------------------	--	--	--	--

GUIA PEDAGOGICA

“LA IMPORTANCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO LABORAL QUE DEBEN TENER LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

TEMA	OBJETIVO	METODOLOGIA	PROCEDIMIENTO	TECNICAS	EVALUACION	MEDIOS DE VERIFICACION	RESPONSABLE	TIEMPO
Acompañamiento Laboral que deben tener las Personas con Discapacidad	Promover la sensibilización de los servidores públicos de la Cámara de Senadores acerca de la importancia que tiene el Acompañamiento laboral que deben tener las Personas con Discapacidad.	Metodología Activa Participativa buscando generar la posibilidad del cambio de actitudes personales de los Participantes con relación a los servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional	<p>Inicio de la sesión:</p> <p>1.Registro de participantes,</p> <p>2 Distribución de Tripticos informativos.</p> <p>Desarrollo de la sesión:</p> <p>1° Inauguración de la sesión</p> <p>2° Bienvenida a los participantes</p> <p>3° Desarrollo de la técnica de presentación — para crear un ambiente</p>	<p>- Dialogo Participativo.</p> <p>Observación.</p>	<p>Cuantos participantes asistieron.</p> <p>Se evaluó los conocimientos iniciales que poseían los servidores públicos con referencia a la importancia que tiene el acompañamiento Laboral a las personas con discapacidad</p>	Nómina de participantes Tripticos.	Ruth Quisberth	20 min.

			<p>4° Evaluación de inicio sobre la temática a ser abordada</p> <p>5° Exposición de la temática</p> <p>La Importancia del acompañamiento Laboral que deben tener las Personas con Discapacidad a cargo de la pasante de Trabajo Dirigido</p> <p>6° Análisis del componente social del tema abordado a cargo de la Pasante de Trabajo Dirigido</p> <p>7° Evaluación final</p> <p>8° Cierre de la sesión</p>	<p>- Dialogo participati vo.</p> <p>Observación</p> <p>-Técnica Presentación</p> <p>—La Madeja Andante</p>	<p>Se evaluaron los aprendizajes adquiridos sobre la temática abordada a través de la técnica</p> <p>—El Rompeca be zas</p>	<p>Diapositivas.</p> <p>Las piezas del rompeca be- zas</p>	<p>Lic. Jenny Suarez. (Jefa de la Unidad de Bienestar Social).</p> <p>Ruth Quisberth</p>	<p>60 min.</p> <p>20 min.</p> <p>20 min</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	---

			<p>Desarrollo de la sesión:</p> <p><u>1°</u> Inauguración de la sesión</p> <p><u>2°</u> Bienvenida a los participantes</p> <p><u>3°</u> Desarrollo de la técnica de presentación para crear un ambiente agradable y de confianza.</p> <p><u>4°</u> Evaluación de inicio sobre la temática a ser abordada</p> <p><u>5°</u> Exposición de la temática</p> <p>La importancia de la aceptación y compromiso deben asumir los integrantes de las familias</p>	<p>- Dialogo participativo.</p> <p>Observación</p> <p>- Técnica de Presentación —El Espejo II</p> <p>Dialogo Participativo.</p> <p>Observación</p>	<p>deben asumir los integrantes de las familias</p> <p>de las personas con discapacidad.</p> <p>Se evaluó los aprendizajes adquiridos sobre la temática abordada a través de la técnica —El DominóII</p>	<p>Fotografías</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Las piezas del</p>	<p>Lic. Jenny Suarez. (Jefa de la Unidad de Bienestar Social).</p> <p>Ruth Quisberth</p>	<p>60 min.</p> <p>20 min.</p>
--	--	--	---	--	--	---	--	-------------------------------

MATRIZ DE LAS ENTREVISTAS DE ORIENTACIÓN DESARROLADAS A LAS FAMILIAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA CAMARA DE SENADORES

MOMENTO DE LA ENTREVISTA	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> Concertar con el servidor público el día, la hora y la temática de la entrevista en visita domiciliaria 	<p>Realización de una entrevista para obtener información acerca de la situación y la dinámica familiar.</p> <p>Definir fecha y hora de la entrevista en el domicilio.</p> <p>Acordar los temas que se abordarán en la entrevista.</p>
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una relación interpersonal amigable con el o los miembros de la familia 	<p>Presentar un saludo con cordialidad</p> <p>Expresar la satisfacción del relacionamiento con la familia del servidor público</p> <p>Expresar que el motivo es el de fortalecer el apoyo que la familia brinda al servidor</p>
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Indagar acerca de la existencia de dificultades para el cumplimiento de las obligaciones laborales, por parte del servidor público. Solicitar información respecto a la salud del servidor público. Conocer la existencia de situaciones conflictivas cerca de la actualización de trámites para la regularización de su condición de persona con discapacidad sujeto a inamovilidad funcionaria. 	<p>Analizar formas de modificar las dificultades que se presentan, procurando que sea la familia la que proponga las modificaciones.</p> <p>Analizar la participación de la familia y de la institución para favorecer la conservación de la salud del servidor público y la prevención de enfermedades.</p> <p>Elaborar conjuntamente un detalle de actividades prioritarias para una participación de la familia en la resolución de gestiones pendientes, a fin de regularizar y actualizar la condición de discapacidad en el Senado.</p>
Finalización	<ul style="list-style-type: none"> Recalcar los aspectos importantes para la familia y para el servidor público, respecto del apoyo familiar 	<p>Realizar un resumen de los temas tratados y de los acuerdos a los que se llegaron.</p> <p>Brindar posibilidades de análisis de la situación familiar, en casos de requerirse.</p> <p>Efectuar una despedida con la misma cordialidad con la que se inició la entrevista.</p>

Fase de Evaluación

A partir de la consideración que todo proceso educativo sea en el campo que se elija debe ser valorado en su real dimensión con la finalidad de identificar los factores coadyuvantes como también aquellos factores que limitaron la consecución de los objetivos y el cumplimiento de las metas, el proyecto ejecutado con las y los servidores públicos de la Cámara de Senadores también fue sometido a un proceso evaluativo, en la perspectiva de visualizar lo aciertos y las limitaciones que se tuvieron a lo largo del proceso de implementación.

a) Objetivo

Valorar la participación de las y los servidores públicos de la Cámara de Senadores en el desarrollo de las sesiones informativas y educativas sobre los diferentes contenidos inherentes a la discapacidad

b) Descripción de Actividades

ACTIVIDADES	TÉCNICAS	POBLACIÓN	INDICADORES DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	TIEMPO
<p>Aplicación y sistematización de los instrumentos de evaluación</p> <p>Análisis de los procesos y resultados</p>	<p>Las barajas</p> <p>El Calendario</p>	<p>servidoras y servidores públicos que participaron en las diferentes sesiones que conllevó la ejecución del Proyecto</p>	<p>Tarjetas evaluativas</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Lista de participantes</p>	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pasante de Trabajo Dirigido ➤ Jefa de Unidad de Bienestar Social, ➤ Servidoras y servidores públicos participantes <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Material de Escritorio ➤ Material Didáctico 	<p>2 horas</p>

10. RECURSOS

Recursos Humanos

- Funcionarias de la Unidad de Bienestar Social perteneciente a la Cámara de Senadores.
- 2 Pasantes de la Carrera de Trabajo Social en la Unidad de Bienestar Social.

Recursos Materiales

- Bolígrafos. • Papelógrafos
- Hojas de colores
- Marcadores de pizarra •
Diapositivas
- Videos.
- Computadora. •
Data Show.
- Cámara Fotográfica.

Recursos Institucionales

- Carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés • Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores

10. PRESUPUESTO

El costo del proyecto ascendió a Bs. 1. 500 monto que cubrió la adquisición de material de escritorio, didáctico, refrigerios para las sesiones dialogadas como el costo de los pasajes para las visitas domiciliarias

La Cámara de Senadores proporcionó el salón —Andrés Ibáñez‖ y el Hall del —Palacio de la Revolución‖ para la realización de las diferentes actividades.

11. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El proyecto fue desarrollado a partir del mes de Septiembre 2014

4.4.5 Octavo Momento: Implementación de Plan de Intervención Este momento del proceso de intervención del Trabajo Social en la Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores de la Asamblea del Estado Plurinacional estuvo referido a la ejecución del Proyecto:

—Sensibilización

Dirigido a los funcionarios y familiares de los Servidores Públicos con Discapacidad.

a) Objetivo

Desarrollar las acciones planificadas dirigidas a la sensibilización de los actores sociales involucrados en la problemática abordada

b) Actividades

- ✓ Coordinación con las autoridades de la Oficialía Mayor de la Cámara de Senadores para la aprobación del cronograma de ejecución
- ✓ Coordinación con los servidores Públicos de la cámara desenadores para la concertación dehorarios
- ✓ Desarrollo de las sesiones dialogadas programadas en el proyecto
- ✓ Desarrollo de Visitas Domiciliarias y Entrevistas de Orientación a las familias de los servidores Públicos con Discapacidad

c) Resultados

- ✓ Aprobación de la Propuesta de intervención por parte de la Oficialía Mayor de la Cámara de Senadores
- ✓ Horarios concertados para desarrollar las sesiones dialogadasuna vez por

semana de horas 19 a 21pm

- ✓ Ejecución de las 4 sesiones dialogadas con los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores, cuyo detalle es el siguiente:

La implementación de las sesiones dialogadas conlleva el cumplimiento del siguiente procedimiento metodológico:

SESION DIALOGADA SOBRE NECESIDADES SOCIALES QUE POSEEN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Primer Paso: Sesión Inicial

Objetivo: Preparación emocional de los participantes y explicación del contenido de las sesiones que contemplará el ciclo

Descripción del Desarrollo:

En primera instancia la pasante de Trabajo Dirigido dio la bienvenida a los participantes y al mismo tiempo explico la importancia de la participación de los servidores públicos en el ciclo de interacción dialogada referida a la Discapacidad.

En segunda instancia presentó de manera general las bases conceptuales y metodológicas del proyecto de sensibilización para que los asistentes comprendan y valoren el significado del trabajo a ser desarrollado.

En tercera instancia organizó el desarrollo de la técnica de presentación por parejas, explicando su procedimiento y su finalidad puntualizando la necesidad de dar a conocer las motivaciones de su participación y las expectativas que cada participante tenía.

Finalizada la ejecución de la técnica se procedió a desarrollar una lluvia de ideas sobre la problemática de la discapacidad puntualizando en la identificación de necesidades que poseen las personas con discapacidad.

Durante el desarrollo de esta primera sesión, se pudo observar que la intervención de los asistentes no era fluida pero según transcurrieron los minutos de manera progresiva fueron interviniendo, expresando sus opiniones, demostrando la disminución de timidez de algunas personas.

Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada

En este momento se efectuó el desarrollo del tema referido a las Necesidades de las Personas con Discapacidad, puntualizando las limitaciones que enfrentan en su cotidiano vivir en el ámbito laboral, desde el ingreso a su fuente de trabajo, durante el cumplimiento de sus tareas en el marco de las exigencias establecidas institucionalmente.

Asimismo se estableció la indiferencia social que existe hacia las limitaciones que enfrentan las personas con discapacidad, haciendo uso de ejemplos concretos para la comprensión del tema por parte de los asistentes.

El uso de diapositivas permitió la agilidad de la explicación de los contenidos, teniendo en cuenta que la disponibilidad de tiempo de los servidores públicos era limitada.

Concluida la exposición, se procedió a una ronda de preguntas aclaratorias sobre los contenidos abordados, existiendo una limitada intervención de los participantes.

Tercer paso: Evaluación de la sesión dialogada

Al finalizar la sesión se entregaron unas boletas de verificación de la comprensión de los temas tratados que debían ser llenadas de forma anónima para que puedan explicitarse con mayor soltura y libertad.

SESION DIALOGADA SOBRE NORMATIVA VIGENTE REFERIDA A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Primer Paso: Inicio de la Sesión

Objetivo: Motivar a los participantes para que conozcan y socialicen la normativa vigente referida a los Derechos de las Personas con Discapacidad

Descripción del Desarrollo:

En primera instancia la pasante de Trabajo Dirigido dio la bienvenida a los participantes y al mismo tiempo explico la importancia de la participación de los servidores públicos en el ciclo de interacción dialogada referida a la Discapacidad.

En segunda instancia organizó el desarrollo de la técnica de presentación, explicando su procedimiento y su finalidad puntualizando la necesidad de dar a conocer las motivaciones de su participación y las expectativas que cada participante tenía respecto al tema a ser abordado

Finalizada la ejecución de la técnica se procedió a desarrollar una lluvia de ideas sobre la normativa vigente que ampara a las personas con discapacidad puntualizando en la identificación de los derechos que poseen las personas con discapacidad.

Durante el desarrollo de esta sesión, se pudo observar que la intervención de los asistentes ya era más espontánea y según transcurrían los minutos de manera progresiva la intervención de los asistentes fue incrementando

Expresando, libremente sus opiniones demostrando de esta manera la disminución de timidez e inseguridad que poseían algunas personas.

Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada

En este momento se efectuó el desarrollo del tema referido a la Normativa vigente referida sobre todo a los derechos que poseen las Personas con Discapacidad, puntualizando la situación de discriminación que enfrentan en su cotidiano vivir tanto

en el ámbito laboral, como en el ámbito familiar y comunitario no obstante que la legislación boliviana contempla medidas protectivas y de respeto a la población con discapacidad.

La proyección de algunos casos concretos de discriminación y exclusión social que enfrentan las personas con discapacidad coadyuvo objetivamente en el proceso de comprensión de los asistentes asimismo el uso de diapositivas permitió la agilidad de la explicación de los contenidos, teniendo en cuenta que la disponibilidad de tiempo de los servidores públicos era limitada.

Concluida la exposición, se procedió a una ronda de preguntas aclaratorias

Acerca de los contenidos abordados, existiendo una amplia intervención de los participantes en torno a las experiencias vividas en su ámbito laboral como en su vida cotidiana.

Tercer paso: Evaluación de la Sesión Dialogada

Al finalizar la sesión se entregaron unas boletas de verificación de la comprensión de los temas tratados que debían ser llenadas de forma anónima para que puedan explicitarse con mayor soltura y libertad.

SESION DIALOGADA SOBRE IMPORTANCIA QUE POSEE EL ACOMPAÑAMIENTO LABORAL Y FAMILIAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Primer Paso: Inicio de la sesión

Objetivo Promover la sensibilización de los servidores públicos de la Cámara de Senadores acerca de la Importancia que tiene el Acompañamiento Laboral y Familiar a las personas con Discapacidad

Descripción del Desarrollo:

En primera instancia la pasante de Trabajo Dirigido dio la bienvenida a los participantes y al mismo tiempo explico la importancia de la participación de los servidores públicos en el clico de interacción dialogada referida a la Discapacidad.

En segunda instancia organizó el desarrollo de la técnica de presentación, explicando su procedimiento y su finalidad puntualizando la necesidad de dar a conocer las motivaciones de su participación y las expectativas que cada participante tenía respecto al tema a ser abordado

Finalizada la ejecución de la técnica se procedió a desarrollar una lluvia de ideas sobre las vivencias que poseían las y los servidores públicos en torno a la las personas con discapacidad puntualizando en la identificación de los derechos que poseen las personas con discapacidad.

Durante el desarrollo de esta sesión, se pudo observar que la intervención de los asistentes ya era más espontánea y según transcurrían los minutos de manera progresiva la intervención de los asistentes fue incrementándose expresando sus opiniones, demostrando la disminución de timidez e inseguridad que poseían algunas personas.

Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada

En este momento se efectuó el desarrollo del tema referido a la Normativa vigente referida sobre todo a los derechos que poseen las Personas con Discapacidad, puntualizando la situación de discriminación que enfrentan en su cotidiano vivir tanto en el ámbito laboral, como en el ámbito familiar y comunitario no obstante que la legislación boliviana contempla medidas protectoras y de respeto a la población con discapacidad.

La proyección de algunos casos concretos de discriminación y exclusión social que enfrentan las personas con discapacidad coadyuvo objetivamente en el proceso de

comprensión de los asistentes asimismo el uso de diapositivas permitió la agilidad de la explicación de los contenidos, teniendo en cuenta que la disponibilidad de tiempo de los servidores públicos era limitada.

Concluida la exposición, se procedió a una ronda de preguntas aclaratorias acerca de los contenidos abordados, existiendo una amplia intervención de los participantes en torno a las experiencias vividas en su ámbito laboral como en su vida cotidiana.

Tercer paso: Evaluación de la Sesión Dialogada

Al finalizar la sesión se entregaron unas boletas de verificación de la comprensión de los temas tratados que debían ser llenadas de forma anónima para que puedan explicitarse con mayor soltura y libertad.

SESION DIALOGADA SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA ACEPTACIÓN Y EL COMPROMISO DE LOS FAMILIARES PARA APOYAR A SUS FAMILIARES CON DISCAPACIDAD

Primer Paso: Inicio de la sesión

Objetivo Promover la sensibilización de los servidores públicos de la Cámara de Senadores acerca de la Importancia que tiene la aceptación y el compromiso de los familiares para apoyar a las personas con Discapacidad

Descripción del Desarrollo:

En primera instancia la pasante de Trabajo Dirigido dio la bienvenida a los participantes y al mismo tiempo explico la importancia de la participación de los servidores públicos en el clico de interacción dialogada referida a la Discapacidad.

En segunda instancia organizó el desarrollo de la técnica de presentación, explicando su procedimiento y su finalidad puntualizando la necesidad de dar a conocer las

motivaciones de su participación y las expectativas que cada participante tenía respecto al tema a ser abordado

Finalizada la ejecución de la técnica se procedió a desarrollar una lluvia de ideas sobre las vivencias que poseían las y los servidores públicos en torno a las personas con discapacidad puntualizando en la identificación de los derechos que poseen las personas con discapacidad.

Durante el desarrollo de esta sesión, se pudo observar que la intervención de los asistentes ya era más espontánea y según transcurrían los minutos de manera progresiva la intervención de los asistentes fue incrementándose expresando sus opiniones, demostrando la disminución de timidez e inseguridad que poseían algunas personas.

Segundo Paso: Desarrollo de la sesión dialogada

En este momento se efectuó el desarrollo del tema referido a la Necesidad de apoyo que poseen las Personas con Discapacidad por parte de sus familiares para desenvolverse plenamente tanto en su ámbito familiar como en su ámbito laboral puntualizando la situación de discriminación que enfrentan en su cotidiano vivir tanto en sus hogares por parte de sus propios familiares , como en el ámbito laboral por parte de sus compañeros de trabajo y en el ámbito comunitario por el rechazo y discriminación que ejercen las personas para con ellos, no obstante que la legislación boliviana contempla medidas protectoras y de respeto a la población con discapacidad.

La proyección de algunos casos concretos de discriminación y exclusión social que enfrentan las personas con discapacidad coadyuvo objetivamente en el proceso de comprensión de los asistentes asimismo el uso de diapositivas permitió la agilidad de la explicación de los contenidos, teniendo en cuenta que la disponibilidad de tiempo de los servidores públicos era limitada.

Concluida la exposición, se procedió a una ronda de preguntas aclaratorias

acerca de los contenidos abordados, existiendo una amplia intervención de los participantes en torno a las experiencias vividas en su ámbito laboral como en su vida cotidiana.

Tercer paso: Evaluación de la Sesión Dialogada

Al finalizar la sesión se entregaron unas boletas de verificación de la comprensión de los temas tratados que debían ser llenadas de forma anónima para que puedan explicitarse con mayor soltura y libertad.

Evaluación del Plan de Intervención.

Para evaluar el proyecto ejecutado sin duda cabe se requiere de algunos indicadores propios que posibiliten emitir algunos criterios más objetivos, en este sentido se tomaron en cuenta la relación existente entre la formulación de Objetivos y los resultados alcanzados.

Con relación al Cumplimiento de Objetivos

OBJETIVOS	RESULTAD
<ul style="list-style-type: none">▪ Promover el conocimiento de los servidores públicos de la Cámara de Senadores acerca de las Necesidades Sociales que poseen las Personas con Discapacidad. ▪ Brindar información a los funcionarios de la Cámara de Senadores a cerca de la Normativa vigente que establece los derechos de las personas con discapacidad para generar una actitud de solidaridad en los participantes.	<ul style="list-style-type: none">▪ Se logró, brindar los conocimientos a los servidores públicos de la Cámara de Senadores acerca de las Necesidades Sociales que poseen las Personas con Discapacidad con respaldo de la Unidad de Bienestar Social, ▪ Los contenidos que se expusieron respecto a la Normativa vigente, que establece los derechos de las personas con discapacidad dan cuenta de la información que se socializó con la población participante, quienes a partir de lo conocido asumieron nuevas actitudes inherentes a sus compañeros de trabajo

Con relación al Cumplimiento de Metas

METAS	RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> ■ 80 servidores públicos de la Cámara de Senadores informados sobre las Necesidades que poseen los Servidores Públicos con Discapacidad ■ 80 servidores públicos de la Cámara de Senadores informados sobre las Normativa dirigida a las personas con Discapacidad ■ 80 servidores públicos de la Cámara de Senadores informados sobre la Importancia del acompañamiento Laboral que deben tener las personas con Discapacidad ■ 80 servidores públicos de la Cámara de Senadores lograron informados sobre la Importancia de la aceptación y compromiso que deben adquirir los integrantes de la familia de las personas con Discapacidad <ul style="list-style-type: none"> ■ 60 familiares de los servidores públicos con discapacidad sensibilizados con las necesidades de apoyo que requieren sus familiares con discapacidad 	<p>Comprensión de las Necesidades que poseen los Servidores Públicos con Discapacidad por parte del personal de la Cámara de Senadores</p> <p>Interés manifiesto de las y los funcionarios de la Cámara de Senadores para conocer y difundir la Normativa dirigida a las personas con Discapacidad</p> <p>Comprensión de la importancia de la Importancia del acompañamiento Laboral que deben tener las personas con Discapacidad por parte de los funcionarios de la Cámara de Senadores</p> <p>Adopción de nuevas actitudes de aceptación y compromiso para ejercer solidaridad de los integrantes de la familia de las personas con Discapacidad</p> <p>Se despertó el interés de los familiares para adoptar nuevas prácticas en su vida cotidiana con las necesidades que presentan sus familiares con discapacidad</p>

Con relación a la Relevancia Social del Proyecto

La relevancia social de la experiencia desarrollada con servidores públicos de la Cámara de senadores de la Asamblea Plurinacional radica en el carácter de la sensibilización que generó el proyecto a través de las acciones educativas que fueron implementadas, situación que incide en la en el desempeño laboral de los individuos y de la comunidad en general sino que simultáneamente genera que estos beneficiarios dejen de lado sus prejuicios y actitudes de discriminación hacia las personas con discapacidad , lo cual significa ganancia social en cuanto generar solidaridad y comprensión con sus compañeros de trabajo en el marco de la equidad y la justicia social..

Por otra parte el contenido del proyecto posibilitó en los servidores públicos en cambio de actitudes y prácticas inherentes al desempeño laboral de las personas con discapacidad, lo cual beneficia socialmente a la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa en particular y al Estado Plurinacional en general como ente rector de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad.

Los cambios generados se expresaron no sólo en las personas con discapacidad quienes a partir de la socialización de las leyes y normas legales que les protegen asumieron mayor seguridad en su desenvolvimiento, elevaron su autoestima, mostrando sus habilidades y destrezas en el cumplimiento de sus labores, ya no se mostraban disminuidos socialmente, más al contrario al haber logrado el apoyo de su grupo familiar y de algunos compañeros de trabajo, demostraban mayor disponibilidad para asumir nuevas funciones.

Los testimonios que a continuación se presentan, dan cuenta de lo explicitado líneas arriba:

—Desde el momento en que conocí las leyes que nos protegen a las personas que tenemos discapacidad, me siento más seguro y más

protegido, ya no será posible que me despidan como de otros trabajos por eso estoy dispuesto a trabajar donde me digan”. (Sr. Daniel de 45 años)

—Antes de que me entere de todo el apoyo legal que hay para nosotros los discapacitados hasta mi familia me ninguneaba, me sentía muy mal, hasta mis hijos ya no me respetaban porque parecía para ellos un estorbo, pero desde que me capacitaron sobre las normas y además después que mis familiares ya saben que es importante que me apoyen, vivo diferente sin miedos ni vergüenzas.”(Sr. Gerardo de 58 años)

“Ahora que mis hijos ya saben que su ayuda es importante para mí, ellos me acompañan al trabajo, me ayudan con mis muletas, me siento bendecido de los cambios que hay en mi persona y en la conducta de mis hijos y de mi propia esposa, y también de mis compañeros de trabajo que ya no me tiene lastima sino más bien me ayudan y me comprenden” (Sr. José Luís de 52 años)

Asimismo la ejecución del proyecto permitió la visibilización del rol que cumple el Trabajador Social en el ámbito de la promoción de los derechos de las y los servidores públicos con discapacidad, situación que inciden en la ampliación del mercado profesional.

CON RELACIÓN AL PERFIL PROFESIONAL

Es pertinente partir de la definición de perfil profesional que formula la Carrera de Trabajo Social dependiente de la Facultad de Ciencias Sociales perteneciente a la Universidad Mayor de San Andrés:

El perfil profesional es comprendido y asumido como un conjunto de competencias y actividades que un profesional debe cumplir con arreglo a un sistema disciplinario que comprende un cuerpo de conocimientos, de procedimientos, de instrumentos, de destrezas, habilidades y de un código ético, conforme al cual se generan capacidades de desempeño profesional y expectativas sociales respecto a su cumplimiento. (Carrera de Trabajo Social UMSA, 2009, pág. 51).

No obstante, la claridad de esta definición, es importante analizar las implicancias de este concepto para el quehacer profesional y por ello es conveniente referirse a los elementos que el texto citado puntualiza. La academia manifiesta:

El perfil profesional de la disciplina se construye sobre la base del encargo social fundamental, el mismo que es complementado por la dinámica del mercado de trabajo profesional que se configura a partir de la demanda institucional y social. Contiene aquello en la dimensión de la situación presente, pero lo trasciende por su misma contextualización societal y su dimensión esencial de historicidad. (Ibid.).

Si bien en una realidad concreta y en un tiempo determinado el profesional de Trabajo Social despliega determinadas competencias demandadas en ese preciso contexto y permite responder a exigencias de personas y comunidades, la academia advierte que el mercado de trabajo profesional que se configura a partir de la demanda institucional y social es uno de los elementos constitutivos del perfil profesional. El otro elemento constitutivo se encuentra en las dimensiones sociales, políticas, económicas, culturales que tendrán que construir respuestas a la realidad y más concretamente al problema social.

Por ello el Trabajo Social nutre su perfil profesional con el ejercicio de competencias demandadas por el mercado ocupacional sin perder de vista la proyección de las necesidades históricas de desarrollo social.

Las actividades llevadas a cabo en el proyecto ejecutado, si bien han permitido ejercer competencias demandadas por las exigencias institucionales, dichas acciones permiten reflexionar acerca de la posibilidad de trascender hacia otras competencias que pueden ser asumidas a partir de la participación del Trabajo Social en el campo de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Asimismo se ha podido evidenciar que es insuficiente la formulación de procedimientos específicos para ligar las políticas macro de los derechos de las personas con discapacidad, con la complejidad de las situaciones que debe resolver la normativa.

En tal sentido cabe destacar la materialización del perfil profesional del Trabajo Social en este campo del desempeño profesional. Su importancia se encuentra en que su involucramiento permitiría dos elementos importantes:

Por un lado, la contribución a que el ejercicio profesional pueda distinguirse de la actividad de otros científicos del área, pero simultáneamente la integración de su accionar en procesos de intervención social en problemas donde se requiere la acción de un equipo multidisciplinar. En ambas situaciones el perfil ocupacional se manifiesta en el desarrollo de las acciones con plena identificación de su identidad profesional.

Como corolario de lo expresado se considera tomar en cuenta las siguientes: puntualizaciones:

El/la alumno/a egresado/a en Trabajo Social es un profesional con formación teórica interdisciplinar. De carácter humanista, con un profundo sentido ético y crítico, y con una visión integral de la realidad que lo dota de una conciencia social democrática, igualitaria y justa.

El respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas las personas son sus principios y debe contribuir al desarrollo integral del individuo, incrementando la calidad de vida de este, estableciendo condiciones sociales de participación y construcción de una sociedad humana más justa y solidaria: (Colegio Profesional de T. S. de Málaga, 2019, pp. 2 – 3)

CAPITULO V

CONCLUSIONES

5.1 CON RELACION A LA PROBLEMÁTICA

- ❖ La concepción de discapacidad ha evolucionado a través del desarrollo de la humanidad. Desde una noción que relacionaba una discapacidad con designios de las divinidades o con maldiciones de origen maligno hasta la moderna concepción que se designa como modelo social de la discapacidad.
- ❖ El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.
- ❖ Por otra parte, la mayoría de las personas con discapacidad adultas que se encuentran en la población económicamente cautiva, no han logrado una carrera universitaria, consecuencia de la exclusión y discriminación en el acceso a las unidades educativas hacia esta población, no solo por parte de los maestros, sino que también por la familia y la sociedad, se hace comentarios como: ¿para que estudiara?, menospreciando su inteligencia y capacidad para realizar diferentes actividades de la vida diaria.
- ❖ En Bolivia se logro la promulgación de la ley 1678 de la persona con discapacidad que reconoce y garantiza el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, así mismo, los Decretos Supremos N° 27477 y N° 29608 que promueven reglamentan y protegen la incorporación ascenso y estabilidad de las personas con discapacidad, en el mercado laboral, de acuerdo al desarrollo de su fuerza de trabajo.

- ❖ En la aplicación de los artículos 70 y 71 de la Constitución Política del Estado que señalan que, el Estado Plurinacional debe adoptar medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, sin discriminación alguna; en ese marco institucional el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General de Empleo se hace seguimiento y se concientiza a todos los ministerios, entidades desconcentradas, descentralizadas, autárquicas, gobernaciones, municipios, universidades que cumplan con el 4% mínimo de inserción laboral de la Población con Discapacidad, solicitando el respeto de la normativa legal correspondiente establecido en el D.S. 29608.

5.2 CON RELACIÓN A LOS ACTORES

- ❖ En la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional, se desempeñan 18 funcionarios con discapacidad y /o dependientes acogidos ahora a la ley 223 en lo que respecta a la inamovilidad funcionaria, mismos que tiene diferentes tipos de discapacidad como intelectual, física motora paraplejia, física deficiencia motora, e intelectual en algunos de los sobre todo a nivel de los dependientes.
- ❖ El 78% de los servidores públicos son personas cuya edad oscila entre los 44 a 56 años de edad, de las mismos el 56% señalaron que ser casados, frente al 33% que dieron a conocer su situación de separación de sus cónyuges.
- ❖ El 56% de las personas con discapacidad que se desempeñan como servidores públicos en la Cámara de Senadores señalaron ser provenientes de la ciudad de La Paz.
- ❖ El 45% de los entrevistados dieron a conocer que lograron el grado de técnico medio, frente a un 22 % que dieron a conocer haber logrado un grado de instrucción de nivel secundario al igual que otro 22% que señalo haber cursado tan solo hasta el nivel primario.
- ❖ El 56% de los servidores públicos con discapacidad señalo tener casa propia, en relación al 22 % que manifestaron vivir en condición de inquilino, al igual que otro

22% que puntualizo ser anticresista.

- ❖ El 50% de los servidores públicos que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional poseen discapacidad física.

5.3 CON RELACION A LOS OBJETIVOS

- ❖ En relación al proceso de incorporación que tuvieron los y las servidoras públicas con discapacidad la revisión documental desarrollada en las dependencias de la Oficialía de Recursos Humanos de la Cámara de Senadores permitió evidenciar la inexistencia de convocatorias dirigidas a cargos de la institución para personas con discapacidad, durante el último quinquenio 2010 – 2015.
- ❖ Los servidores públicos con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Cámara de Senadores de la Asamblea del Estado Plurinacional accedieron a la fuente de trabajo a través del relacionamiento de sus organizaciones sociales territoriales – gremiales (Juntas Vecinales, OTBs, Asociaciones Gremiales, etc.) con los representantes nacionales.
- ❖ A fin de cumplir con los procedimientos institucionales referidos a la contratación de personal, las personas con discapacidad también cumplieron con la presentación de documentos establecidos en el Estatuto de los Funcionarios Públicos, añadiendo los requisitos referidos a la acreditación de las personas con discapacidad.
- ❖ Las y los servidores públicos con discapacidad para acceder y desempeñarse en el trabajo enfrentaron dificultades, sobresaliendo las siguientes:
 - Exigencia de cumplimiento de documentos que acrediten su pertenencia y afiliación a su Organización Social
 - Incompatibilidad entre las exigencias del puesto de trabajo o sea el perfil ocupacional con el tipo y grado de discapacidad del postulante Espera prolongada para el acceso a la fuente laboral

5.4 CON RELACION A LA INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL

- ❖ El proceso de intervención que desarrollo la pasante de Trabajo Dirigido en la Unidad de Bienestar Social de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional con servidores públicos con discapacidad conllevó el cumplimiento de varios momentos metodológicos a partir de la incorporación de la misma en la institucional hasta llegar a la implementación y evaluación de la propuesta de acción, cuyo cumplimiento posibilitó la ejecución de varias actividades propias y específicas de la profesión.
- ❖ La intervención del Trabajo Social abordó los problemas referidos a las Dificultades de los Servidores Públicos con Discapacidad para su Integración al equipo de trabajo como participante del mismo, como también la Falta de Cooperación Familiar para la obtención de documentación de calificación de su grado de discapacidad a ser presentado en su fuente laboral y finalmente las Actitudes de no aceptación de algunos servidores públicos a las personas con discapacidad.
- ✓ La intervención del Trabajo Social con servidores públicos con discapacidad abarcó dos ámbitos de operatividad como ser los Servidores Públicos de la Institución y Miembros de las Familias de los Servidores Públicos con discapacidad de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional.
- ✓ Para coadyuvar en la superación de los problemas identificados en el diagnóstico la pasantes de Trabajo Dirigido de Trabajo Social diseñó e implemento el Proyecto de intervención denominado: *Sensibilización al Entorno Familiar y Laboral de los Servidores Públicos con Discapacidad de la Cámara de Senadores*”
- ❖ El enfoque metodológico del Plan de intervención el de Información, Educación y Comunicación (IEC), mismo que establece la necesidad de proporcionar información necesaria a los servidores públicos de la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa Plurinacional. Este enfoque metodológico de IEC se enfoca en el desarrollo de actividades, poniendo la mira en cambio de comportamiento de las y los servidores públicos haciendo profundizar su entendimiento acerca de la

problemática de discapacidad.

- ❖ El contenido del proyecto posibilitó en los servidores públicos en cambio de actitudes y prácticas inherentes al desempeño laboral de las personas con discapacidad, lo cual beneficia socialmente a la Cámara de Senadores de la Asamblea Legislativa en particular y al Estado Plurinacional en general como ente rector de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad.

5.5 CON RELACIÓN AL APORTE DEL TRABAJO DIRIGIDO AL PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CÁMARA DE SENADORES

- ❖ La relevancia social de la experiencia desarrollada con servidores públicos de la Cámara de Senadores de la Asamblea Plurinacional, radica en el carácter de la sensibilización que generó el proyecto a través de las acciones educativas que fueron implementadas, situación que no sólo incide en el desempeño laboral de los individuos y de la comunidad en general, sino que simultáneamente genera que estos beneficiarios dejen de lado sus prejuicios y actitudes de discriminación hacia las personas con discapacidad, lo cual significa ganancia social en la perspectiva de generar solidaridad y comprensión con sus compañeros de trabajo en el marco de la equidad y la justicia social, principios propios del Trabajo Social.
- ❖ El abordaje de la problemática de la discapacidad a partir de situaciones concretas expresadas en los funcionarios públicos de la Cámara de Senadores posibilitó el fortalecimiento del perfil del Trabajador Social de la Unidad de Bienestar Social, en tanto desarrolló diferentes funciones profesionales que permitieron la visibilización de la profesión, tales como la Investigación social, la educación social, la gestión social y la promoción social, en el marco del respeto a los Derechos Humanos.
- ❖ La función de la Investigación Social posibilitó la construcción del diagnóstico situacional de los funcionarios públicos con discapacidad, para cuya finalidad se recurrió a la implementación de la metodología adecuada con las técnicas e instrumentos necesarios, situación que despertó el interés de los funcionarios para participar del proceso investigativo comprendiendo que la Trabajadora Social no sólo

se limitaba a la atención de problemas personales, sino también a trabajos de investigación de todo el personal.

- ❖ La implementación del Proyecto Socioeducativo dirigido a los funcionarios con y sin discapacidad posibilitó a los mismos visualizar las competencias profesionales del Trabajador Social, para impulsar procesos de información, educación y sensibilización en torno a diferentes temáticas y problemáticas sociales.
- ❖ La gestión social, fue la función que permitió demostrar a los miembros de la Cámara de Senadores que la Trabajadora Social puede e implementa procesos de planificación, organización, monitoreo , control y evaluación de programas y proyectos que define o prioriza al interior de su trabajo, tal como el que fue ejecutado por la pasante de Trabajo Dirigido
- ❖ En definitiva el Trabajo Dirigido desarrollado con funcionarios (as) con discapacidad, permitió demostrar que la Cámara de senadores cumple con la Ley 223, en tanto al interior de su personal brindó espacios laborales a 18 personas con discapacidad sobre un total de 258 funcionarios. Permanentes. El cual cumple con el 4% establecida en la ley.

6 BIBLIOGRAFÍA

EROLES Carlos y Ferreros Carlos Compiladores; —La discapacidad. Una cuestión de Derechos Humanos; Central de Trabajadores Argentinos, Editorial Espacio; Buenos Aires Argentina.

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA; Ministerio de Salud y Deportes; 2012; —Memoria Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad; La Paz, Bolivia.

INSTITUTO DANÉS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. 2013. *Aplicar un enfoque basado en derechos humanos. Una guía para inspirar a la sociedad civil.* Dinamarca.

JARA Oscar, 1994, *Para Sistematizar Experiencias*, San José de Costa Rica

KISNERMAN Natalio y MUSTIELES David; 1997 —*Sistematización de la Práctica con Grupos*; Buenos Aires- Argentina

MALDONADO Victoria, Jorge A. *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.* Vol. México. Derecho comparado vol. 46 N° 138 septiembre – diciembre 2013. México.

NACIONES UNIDAS. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2010.

Trabajo decente para las personas con discapacidad. NN. UU.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2013. *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.* Santiago, Chile.

QUINN Gerard y Degener Theresia. 2002. *Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*. Naciones Unidas Nueva York y Ginebra, 2002.

RODRÍGUEZ Lores, A.: "*La discapacidad como fenómeno social: un acercamiento desde la sociología*", en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Abril 2012. Centro Universitario de Baracoa. Guantánamo. Cuba.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. 2016. *Integración laboral de las personas con discapacidad*. Gobierno de España.

UNICEF. 2013. *El enfoque basado en los derechos humanos y cooperación en favor de los niños*. NN. UU.

LA DISCAPACIDAD ENFOQUES TEORICOS SOBRE DISCAPACIDAD AJO SOCIAL Y DISCAPACIDAD

ANEXO

ORGANIGRAMA

