



Revista F@ro N° 6 - Tesis

Integración al Campo Laboral de los Bibliotecólogos desde la perspectiva de la discapacidad: Un estudio de casos.

Paula Carolina Guzmán Pérez
Bibliotecóloga Canal del Fútbol
pguzman@cdf.cl[1]
[\[Descargar PDF\]](#) - [\[Descargar SWF\]](#)

Resumen:

En esta investigación se analiza la experiencia de profesionales bibliotecólogos con discapacidad, en relación al proceso de integración laboral del que han sido partícipes, detectando cuáles son las dificultades que han debido enfrentar y determinando cuáles son sus principales aportes en el campo de las Ciencias de la Información. Además, se intenta identificar la existencia de iniciativas de integración en el entorno laboral de bibliotecólogos con discapacidad. Por otra parte, se describen las características más relevantes que definen el perfil profesional del bibliotecólogo de hoy y, se analizan los principales cambios ocurridos en torno al campo laboral de dicho profesional y sus correspondientes causas y consecuencias.

En torno a los resultados, se plantea la necesidad de incorporar el tema de la discapacidad en la discusión nacional de manera más recurrente; la urgencia de trabajar en forma organizada y conjunta en torno a la integración de personas con discapacidad en los diversos ámbitos que involucra la vida en sociedad y se establece también el imperativo de contar con una legislación que responda efectivamente a las necesidades de las personas con discapacidad.

Palabras claves: Discapacidad, Integración Laboral, Profesional Bibliotecólogo

Abstract:

In this research work, the librarian's experience with some kind of disability is analyzed related to the work integration process in which they have been involved, detecting the main difficulties that they have been forced to face and determining their main contributions in the information science field. Besides, the existence of integration initiatives is tried to be determined in the disabled librarian work environment. Further into the research, the most relevant librarian characteristics that define its professional profile are identified, along with the main changes around its work environment as well as the matching causes and consequences.

About the results, the conclusions are, among others, the need to include the disability issue in the national discussion with recurrent frequency, the urgency to work in a joint and organized way about the disabled people's integration in the different areas of society and the imperative of having a legal framework to effectively respond to the disabled people's needs is established.

Keywords: Disability, Work Integration, Librarian professional.

1. Introducción:

“El 70% de los discapacitados en América no tiene trabajo” (Zondek, 2004). Esta cifra impacta por su magnitud y por sus implicancias sociales y humanas. En Chile específicamente, las personas con discapacidad se ven enfrentadas continuamente a dificultades de diversa índole.

El tema de la integración laboral de personas con discapacidad surge en la discusión nacional en forma periódica, ya sea por apariciones de casos emblemáticos en la prensa o por la campaña de recolección de fondos para la Fundación Teletón. Especialmente esta última, se considera como la mayor muestra de solidaridad a nivel nacional, pero aún así no ha logrado, en palabras de los propios organizadores y promotores, concienciar totalmente a la población y a las autoridades respecto a la problemática de la integración.

Esta realidad no es ajena a los profesionales universitarios con discapacidad y por lo tanto, se considera de vital importancia abordar el tema en esta investigación, desde diversos frentes.

1.1. Formulación del Problema

En base a lo mencionado anteriormente, se parte de la premisa de que los bibliotecólogos con discapacidad no escapan a las dificultades del resto de la población con estas características para integrarse al mundo laboral. Esta es la problemática que se desea abordar en el presente estudio.

Para cumplir con dicho propósito, se plantean algunas interrogantes que darán origen a los objetivos de esta investigación.

- Siendo la Bibliotecología una de las carreras por las que optan las personas con discapacidad para alcanzar su formación universitaria, ¿ellas enfrentan reales dificultades en el proceso de integración laboral?
- ¿Cuáles son los principales obstáculos que estos profesionales deben afrontar?
- ¿Cuál es su experiencia de integración al campo laboral de la bibliotecología desde la perspectiva de la discapacidad?
- ¿De qué manera los profesionales bibliotecólogos con discapacidad contribuyen en el campo de las ciencias de la información?
- ¿Qué tipo de iniciativas de integración laboral se generan en las instituciones que cuentan con los servicios de un profesional bibliotecólogo con discapacidad, y qué tan efectivas son?

2. Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General

Conocer la realidad respecto de las problemáticas que deben enfrentar los profesionales bibliotecólogos con discapacidad en su proceso de integración al campo laboral

2.2. Objetivos específicos:

1. Recoger información sobre las dificultades enfrentadas por los discapacitados para integrarse en el campo laboral de la bibliotecología
2. Analizar la experiencia de bibliotecólogos con discapacidad en el desarrollo de su profesión
3. Evaluar el aporte de bibliotecólogos con discapacidad en el campo de las ciencias de la información
4. Identificar las iniciativas de integración implementadas en su lugar de trabajo, caracterizando además a sus respectivos impulsores.
5. Determinar la efectividad de las iniciativas de integración desde el punto de vista de los distintos actores involucrados.

3. Justificación de la investigación:

Es un hecho indiscutible que uno de los derechos básicos del hombre es el de acceder a la información, puesto que el adecuado ejercicio de éste permite a los ciudadanos desempeñar un papel activo en el seno de la sociedad y, por ende, abrir las puertas al desarrollo intelectual, profesional y personal de los mismos.

Dicha sociedad requiere de personas cada vez más informadas y exige de ellas la capacidad de obtener y generar nuevo conocimiento, que sea útil para el entorno en que se desenvuelven y para sí. Los bibliotecólogos cumplen por tanto, un destacado rol de carácter social; de ahí que se hace indispensable generar trabajo conjunto entre los profesionales que poseen algún tipo de discapacidad y quienes no, con el objetivo de contribuir con valiosos aportes en el área, la que se ve enfrentada a cambios importantes y nuevas responsabilidades.

Es necesario conocer la situación actual de un grupo de estos profesionales, que al presentar algún grado de discapacidad, se ven enfrentados a diversos obstáculos en su proceso de integración laboral.

Es por ello, que esta investigación pretende determinar el tipo de dificultades que han debido sobrellevar para lograr el óptimo desempeño de su trabajo, así como los aportes que han logrado generar en la institución que cuenta con sus servicios.

Finalmente, es parte del interés personal de la investigadora dilucidar estas interrogantes, por su condición de profesional bibliotecóloga con discapacidad.

4. Metodología

El tema a investigar hace necesario utilizar la metodología de tipo cualitativa, ya que además de permitir un conocimiento profundo de la realidad objeto de estudio, sirve como referente para su aplicación en futuras investigaciones desarrolladas en el área de la Bibliotecología.

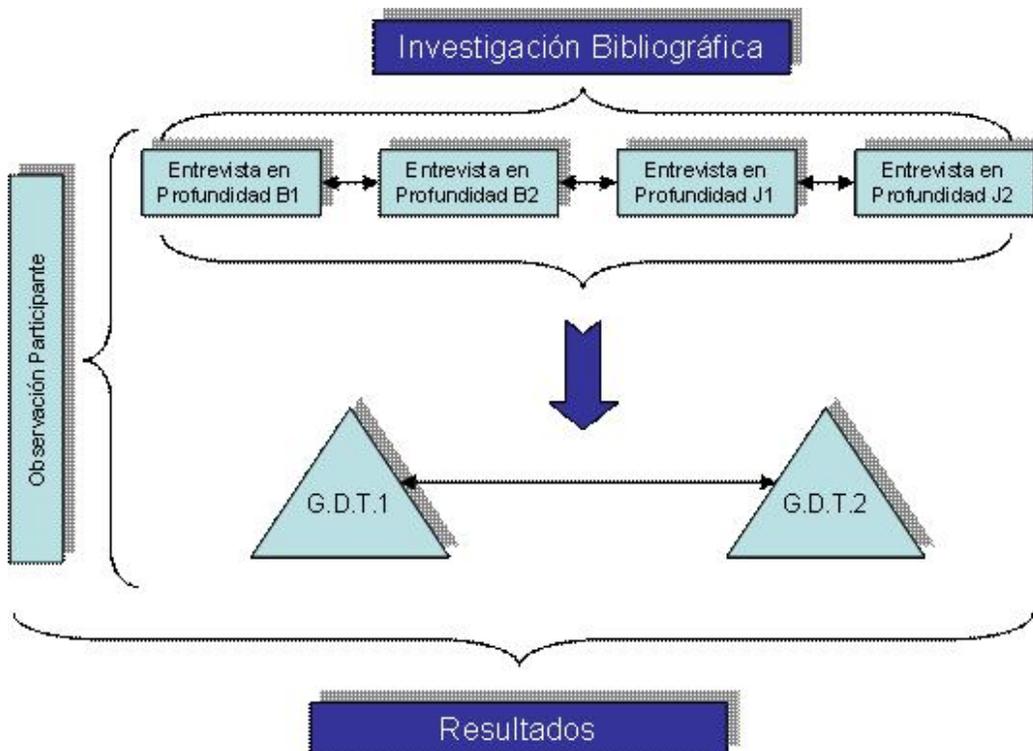
Además, cabe señalar que la investigación cualitativa posee ventajas comparativas respecto de aquella de tipo cuantitativo, puesto que va más allá del aspecto meramente descriptivo y lógico. Más bien, ofrece la posibilidad de utilizar técnicas especializadas para obtener respuestas de fondo acerca de lo que las personas piensan y cuáles son sus sentimientos, lo que a su vez, permite al investigador lograr una mayor comprensión

acerca de actitudes y comportamientos de un grupo determinado de personas. Es por ello, que en esta investigación se ha determinado aplicar las siguientes técnicas:

- ? la entrevista en profundidad
- ? los grupos de discusión triangular
- ? la observación participante

4.1. Diseño de la investigación

Para representar el diseño de la investigación, se muestra a continuación el esquema correspondiente:



Donde: B1 = bibliotecólogo 1; B2 = bibliotecólogo 2; J1 = Jefe 1; J2 = Jefe; GDT1 = Grupo de Discusión Triangular 1; GDT2 = Grupo de Discusión Triangular 2.

4.2. Descripción de técnicas utilizadas:

Las técnicas utilizadas en esta investigación se caracterizan básicamente por ser de carácter introductorio, aunque actualmente pueden emplearse en forma independiente, como lo han demostrado diversos trabajos de investigación realizados en la Universidad de Playa Ancha en Valparaíso (Chile) y específicamente en el área de la Bibliotecología.

4.2.1 Entrevista en Profundidad

Esta técnica consiste en un proceso de carácter comunicativo por medio del cual un investigador extrae de un "informante", antecedentes relevantes para llevar a cabo una determinada investigación.

Ellas fueron aplicadas a cuatro personas; los participantes tienen como característica común el ser profesionales bibliotecólogos en ejercicio de sus funciones. En tanto, se diferencian principalmente en dos factores que son: los cargos profesionales que ocupan en su lugar de trabajo, ya sea jefe o subalterno y la ausencia o no de algún tipo de discapacidad. En concreto, la distribución de entrevistados fue la siguiente:

- ? Dos profesionales bibliotecólogos jefes, sin discapacidad
- ? Dos profesionales bibliotecólogos subalternos, con discapacidad

Para llevar a cabo estas entrevistas en profundidad, se debió actuar en 4 etapas:

- Establecer una red de contactos para identificar las instituciones que cuentan hoy en día con los servicios de un profesional bibliotecólogo con discapacidad
- Confirmar la información estableciendo un contacto telefónico con las profesionales bibliotecólogas con discapacidad para ponerlas al tanto de las características del procedimiento a realizar y el propósito de la

investigación.

- Acudir a la institución en donde las profesionales bibliotecólogas con discapacidad desempeñan sus funciones para explicar más detalladamente la forma de proceder y darles a conocer la manera en que fue preparado el guión para la entrevista.
- Finalmente, se procedió a aplicar la entrevista en profundidad, la que tuvo una duración de 45 minutos. Dicha entrevista fue transcrita posteriormente de manera textual por la investigadora, por lo que además, se debió corroborar el carácter fidedigno de la información entregada y de su transcripción.

4.2.2 Observación Participante:

Esta técnica se caracteriza básicamente por “captar la realidad social y cultural de una sociedad o grupo más pequeño, mediante la inclusión del investigador en el colectivo objeto de estudio”(Amezcuca, 2005). De allí se desprende que:

? El investigador está relacionado con el tema. Cuando se involucra dada su experiencia se puede hablar incluso de observación directa.

? Debe convivir integradamente con el sistema a estudiar.

Esta técnica fue aplicada en forma transversal en la investigación.

4.2.3 Grupos de Discusión Triangular:

Es una técnica aplicada en investigaciones de tipo cualitativo, que se desprende de los grupos de Discusión o Focus Group, utilizados en investigaciones de iguales características.

Estos grupos de discusión se componen de tres personas y se caracterizan fundamentalmente porque el cúmulo de información que se genera es mayor que en un grupo de discusión propiamente tal.

En lo que a ellos respecta, los integrantes fueron escogidos principalmente por dos razones. Una de ellas, dice relación con su vinculación directa al ámbito de la Bibliotecología y el desarrollo de la profesión, a excepción de uno de ellos, relacionado con el área de la Terapia Ocupacional. La otra, su interés acerca de las personas con discapacidad y el proceso de integración al campo laboral.

Es conveniente precisar, que el primero de los grupos de discusión triangular, estuvo integrado exclusivamente por profesionales bibliotecólogos. En tanto el segundo de ellos estuvo conformado por estudiantes de pregrado pertenecientes a dos carreras distintas impartidas en la Universidad de Playa Ancha.

4.2.4 Elementos de Análisis Cualitativo

Con el propósito de analizar la información recopilada a través de las distintas técnicas cualitativas utilizadas, se determinaron los siguientes elementos:

Tabla N° 1

Elementos y Subelementos de Análisis

ELEMENTOS	SUB ELEMENTOS
Discapacidad	Discriminación Negativa
	Discriminación Positiva
Integración laboral	Ventajas
	Desventajas
Profesional bibliotecólogo	Competencias actuales del profesional
	Desafíos futuros del profesional

Fuente: Elaboración propia

5. Análisis en base a los elementos escogidos (1)

Para comenzar, es necesario recalcar que la metodología cualitativa no es comúnmente utilizada en la realización de investigaciones, aun cuando durante los últimos años se ha observado un mayor uso de este tipo de metodología en el campo de las Ciencias Sociales y específicamente en el área de la Bibliotecología.

Esta investigación cuenta entre sus mayores fortalezas, la participación activa de los integrantes de las

distintas técnicas aplicadas, para lo cual fue fundamental el contar con la motivación de cada uno de ellos por debatir acerca de los diferentes aspectos que integran la realidad objeto de estudio y las diversas interrogantes que esta investigación planteó.

Por otra parte, se considera como un segundo elemento determinante en la realización de este estudio, la confianza depositada por los participantes, tanto en la importancia de esta investigación, como así también en la experiencia de la investigadora respecto al tema de interés.

Un tercer componente que hizo posible el realizar esta investigación, según palabras de los propios participantes de las técnicas utilizadas, fue el hecho de ser un estudio cuya temática nunca había sido tratada en profundidad en el entorno universitario

5.1. Discapacidad

Como es posible apreciar en los fundamentos teóricos de esta investigación, la discapacidad es una característica que se presenta en un porcentaje importante de la población mundial, por lo que es imposible permanecer indiferente a ella.

Es considerada discapacidad aquello que implica alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana. Se caracteriza por la presencia de insuficiencias en el desempeño y comportamiento de dichas actividades, y pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivas o regresivas, por tanto, refleja alteraciones a nivel de la persona. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social. Es el término genérico que reúne todos los componentes: deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Por otra parte, la correlación existente entre discapacidad y discriminación, sea ésta positiva o negativa, es innegable. A su vez, dicha discriminación está estrechamente ligada a las oportunidades de que dispone una persona con discapacidad para desarrollarse de manera íntegra en los diversos ámbitos que involucra la vida en sociedad. Uno de ellos es el laboral, que cumple un rol preponderante en la formación intelectual y cultural de todo individuo, por lo que es un aspecto relevante abordado en esta investigación, específicamente desde la perspectiva de los profesionales bibliotecólogos.

5.1.1 Discriminación Negativa

Respecto a este tema, en las entrevistas en profundidad es posible establecer una clara distinción en cuanto a la percepción sobre el mismo, entre quienes poseen algún tipo de discapacidad (subalternos entrevistados) y quienes no (jefes entrevistados)

Los primeros, claramente perciben la discriminación negativa, lo que se refleja mediante expresiones como:

“Uno cuida más su trabajo porque sabe que le cuesta encontrar. Si le cuesta encontrar a la persona que es... digamos... “normal”, a nosotros nos cuesta más”. (E1).

“Creo que nosotros nos hemos y debemos auto exigirnos porque siempre debemos mostrar que no somos menos que otro profesional que tiene sus cuatro extremidades buenas”. (E 3).

Estas declaraciones pueden ser interpretadas como autocompasivas, pues implícitamente reconocen la idea de que las personas con discapacidad son “inferiores”, debiendo hacer un esfuerzo adicional para igualar a quienes no las poseen. Esta actitud podría considerarse como uno de los múltiples factores que contribuye a la discriminación de dichas personas.

En los segundos, (jefes entrevistados), aparecen rasgos totalmente opuestos: desde una declaración explícita de discriminación negativa, hasta un rechazo categórico de la misma:

“Atendiendo a lo que es referencia y bibliografía que es atención a público directamente, es casi inconcebible tener una persona con discapacidad atendiendo público” (E 2).

Este ejemplo muestra claramente que a pesar de que esta persona se encuentra en contacto de supervisión directo con una profesional con discapacidad, no ha sido capaz de ver más allá de sus prejuicios. Su argumento para sustentar esta afirmación, inferido a partir del resto de la conversación, es defender la calidad del servicio que presta la institución, aludiendo a que con una persona discapacitada la velocidad en la atención se verá perjudicada. Este argumento subyacente, está a su vez basado en la realidad arquitectónica de la institución.

De esta forma, se puede apreciar, cómo variables exógenas a la entrevistada (infraestructura y planta institucional) la llevan a emitir declaraciones que en sí son evidentemente discriminatorias.

Por el contrario, otra entrevistada expresa:

“Si tú entrevistas una persona y reúne el perfil, debiera ser contratada. No veo que tendrían que hacerse diferencias”
(E 4).

Al igual que en el caso anterior, hay similitud en los factores exógenos que influyen en la entrevistada para dar esta declaración pero éstos actúan de manera inversa. En efecto, las condiciones físicas del establecimiento en el que la entrevistada desempeña su trabajo, favorecen el desplazamiento de los profesionales bibliotecólogos en condición de discapacidad.

Dado lo anterior, se debe enfatizar que la infraestructura inadecuada de los edificios aparece desde el comienzo como uno de los factores determinantes en las visiones sobre la discriminación negativa. Esta percepción es compartida por parte importante de la opinión pública, por cuanto una de las principales banderas de lucha de la integración de personas con discapacidad a la sociedad, es la superación de las barreras arquitectónicas que existen en la ciudad y por ende, la falta de elementos facilitadores, tales como rampas de acceso a edificios públicos, ascensores de ingreso al metro, esquinas modificadas para permitir el paso de silla de ruedas, etc. Incluso, como se mencionó en el marco teórico, se han promulgado leyes al respecto (acceso a edificios públicos) las que se han cumplido sólo medianamente a la fecha.

Por otra parte, se manifiestan claros indicios de que algunos de los entrevistados han sido objeto de discriminación negativa en alguna ocasión, como es posible inferir en las siguientes palabras:

“Existe falta de reconocimiento por parte de algunas personas en cuanto a lo que tú puedes entregar. Ven una persona con discapacidad y al tiro piensan que es tonta o piensan que es limitada también mentalmente”
(E 3).

En la mayoría de los casos, las personas que alguna vez han sentido la discriminación, se muestran en completo desacuerdo con el hecho de que no se les entreguen las condiciones necesarias para facilitarles la integración pero no hacen nada para presionar a quienes toman las decisiones para cambiar el statu quo, es decir, adoptan una actitud de pasividad y no de proactividad.

En lo que respecta a la información recogida a través de los grupos de discusión triangular, ella ha permitido evidenciar que efectivamente existe una estrecha relación entre discapacidad y discriminación negativa:

“Yo creo que es difícil integrar a las personas con discapacidad al ámbito laboral, dadas las normativas que se nos hacen enfrentar a nosotros como empleadores de personas con discapacidad, sobre todo en el tema de los accesos” (GDT 1).

“Pienso que desde la perspectiva de las prioridades institucionales, obviamente los discapacitados no son una de ellas porque son un grupo minoritario” (GDT 1).

En tanto, hay quienes en sus declaraciones manifiestan de manera más explícita el tema de la discriminación negativa:

“En este país la discapacidad es casi un estigma. La integración de personas con discapacidad la mayoría de las veces se queda sólo en buenas intenciones, sobre todo a nivel estatal” (GDT 2).

“En Chile, a nivel generalizado, no existe preocupación por las personas con discapacidad. Creo que la gente es hipócrita y por supuesto, la mayoría de las empresas también lo son porque en realidad no les interesa integrar a las personas con discapacidad” (GDT 2).

Es interesante destacar la facilidad con que los participantes de la investigación realizan el vínculo entre discapacidad y discriminación negativa, sobre todo viniendo de quienes no poseen ningún tipo de limitación. Se podría aventurar como una idea al respecto, que el mayor conocimiento acerca del tema se ha desarrollado en Chile en los últimos años, teniendo un rol destacado en este proceso la realización de campañas públicas como la Teletón. No se debe olvidar que el primer paso en una sociedad para realizar cambios de fondo, es justamente el conocer el problema, por lo que es posible afirmar que se ha avanzado en la dirección correcta en el último tiempo, aunque con mayor lentitud de la deseada.

En este mismo sentido, se hace alusión directa a la responsabilidad que le cabe a la sociedad en el tema de la discriminación de carácter negativo:

“Existe una falta de cultura de país con respecto a la discapacidad y además una falencia en cuanto a la integración de este tema desde temprana edad. El chico con discapacidad está un poco discriminado en el ámbito educativo” (GDT 1)

“Creo que uno de los grandes problemas que conlleva a la discriminación, radica en que vivimos en una

sociedad totalmente individualista en que cada uno lucha por conseguir lo que quiere. Todo es competir sin importar que debas pasar por sobre otro” (GDT 2).

Mediante la realización de ambos grupos de discusión triangular fue posible obtener información concreta respecto de casos específicos de discriminación negativa ocurridos al interior de la institución de la que forman parte cada uno de los participantes de esta actividad:

“A mí como Bibliotecóloga de la Facultad de Artes, me tocó conocer muy de cerca el caso de una alumna que estudiaba Artes Plásticas y que le faltaban sus brazos. A pesar de eso, era buena alumna pero acá en la Universidad nunca se le dieron las oportunidades para que pudiera desarrollarse bien y por si fuera poco, tuvo que luchar con un montón de barreras arquitectónicas. Finalmente, tomó la decisión de irse a estudiar a otra Universidad una carrera de idiomas.” (GDT 1).

Respecto de lo citado anteriormente, es importante señalar que la experiencia de la investigadora como una integrante más de esta casa de estudios permite avalar estas afirmaciones, dado que son hechos que forman parte de una realidad absolutamente palpable.

El conocimiento directo de estas experiencias motivó la búsqueda de soluciones a corto plazo, por lo que se llevó a cabo la organización de un grupo de personas con discapacidad que trabajarían en conjunto en pos de la integración de otros alumnos en igual condición. Si bien es cierto, esta iniciativa generó cambios relevantes, no fue una instancia que perdurase en el tiempo, lo que puede atribuirse principalmente a la falta de constancia de sus promotores, el “conflicto de intereses” entre los mismos, el poco interés por parte de los propios afectados por la problemática de la discapacidad y sobre todo la poca voluntad de las autoridades de la institución para iniciar transformaciones importantes en su interior.

A juicio personal, todos estos factores convergen y generan como consecuencia más directa e inmediata que los alumnos con discapacidad, al ver frustradas sus posibilidades de desarrollo e integración al medio, opten por abandonar la institución universitaria.

Finalmente, entre las apreciaciones recogidas a través de los grupos de discusión triangular destacan aquellas que hacen referencia a las fallas de la legislación chilena respecto al tema de la discapacidad, como otra de las causas de discriminación. Ejemplo de ello son las siguientes expresiones:

“Yo diría que la legislación chilena en todo ámbito es desconocida pero especialmente en el de la discapacidad. Yo creo que hacen falta grupos de trabajo que se preocupen del tema” (GDT 1).

“En Chile la ley no se respeta y menos lo que tiene que ver con discapacidad porque no se sanciona como es debido su incumplimiento. Por eso, sería importante contar con una política de gobierno adecuada y eso a la vez va ligado a la seriedad con que se trata el tema de la discapacidad. Pienso que la ley más bien dificulta la integración y genera discriminación” (GDT 2).

Al respecto, conviene señalar la relación que existe entre las leyes de una sociedad y su esencia misma. Si bien es cierto, existe un escalón intermedio entre las personas comunes y corrientes y las leyes, compuesto por el poder legislativo y el ejecutivo, sus miembros son elegidos por la sociedad en su conjunto, por lo que se está en condiciones de ejercer presión, mediante manifestaciones públicas y el uso del voto como herramienta de negociación, para promover iniciativas en línea con su pensamiento y actitud.

Sin embargo, refiriéndome nuevamente a la línea de razonamiento utilizada anteriormente, no basta con tener conocimiento de la situación, sino que se necesita la voluntad para llevar a cabo acciones concretas que permitan mejorar el estado actual de las cosas y en este ítem particular, de la legislación en relación con la discapacidad.

5.1.2 Discriminación Positiva

Partiendo por la información recopilada a través de la aplicación de las cuatro entrevistas en profundidad que contempla esta investigación, respecto al tema de la discriminación positiva en general, es posible afirmar que existe bastante desconocimiento. Sin embargo, se aprecia que algunos de los entrevistados se muestran de acuerdo con la discriminación positiva, aun cuando se advierten grados de convicción disímiles. En ambos casos se mencionan ejemplos concretos:

“Pienso que deberían dejar como el 5% de la dotación del personal de una Institución, para personas con discapacidad” (E 1).

“Pienso que deberíamos (las personas con discapacidad) tener una diferencia y no jubilar a la misma edad que el resto de las mujeres sino que unos 5 añitos antes porque nos cansamos antes” (E 3).

Según lo expuesto con anterioridad como parte de los fundamentos teóricos de esta investigación, es

posible afirmar que aquel planteamiento de las profesionales con discapacidad como forma de discriminación positiva válida e incluso necesaria, es hoy una realidad en otras sociedades del mundo. En lo personal, estoy de acuerdo con la adopción de medidas de discriminación positiva en la línea de aquellas señaladas anteriormente. Sin embargo, hay que tener cuidado con las consecuencias que medidas de esta naturaleza podrían tener. Sin ir más lejos, en cuanto a establecer cuotas mínimas de contratación, se podría dar el dilema del negro de Harvard (2), constituyéndose entonces en una figura más bien simbólica que de real integración. Por otro lado, existe la posibilidad de generar discriminación en el sentido inverso, dado que para llenar la cuota establecida, se desechan postulaciones de personas sin discapacidad, tal vez mejor calificadas para el trabajo, con el objeto de cumplir con la ley.

En cuanto a la propuesta de disminuir la edad de jubilación, por si sola produciría un perjuicio de aproximadamente un 50% en el monto de la jubilación a obtener, dado que se acumularán recursos por menos tiempo (5 años menos ahorrando) y se tendrán que mantener por más tiempo (5 años más de tiempo recibiendo jubilación).

Por lo tanto, se requerirían de medidas complementarias para evitar estos potenciales efectos negativos. Independientemente de estas consideraciones, como ya se ha dicho, en otros países se han aplicado estas iniciativas con relativo éxito, mientras que en Chile, no existen experiencias concretas estables en el tiempo a la fecha. Esto sucede porque no existen políticas estatales o privadas que se mantengan en forma estable en el tiempo, obedeciendo estos intentos, a la lógica de los proyectos con financiamiento limitado,

En contraposición con lo anterior, se encuentran las otras personas entrevistadas, que no mencionan de modo alguno la discriminación positiva. Más aún, muestran dificultad para identificar la existencia real de este tipo de discriminación e incluso la consideran innecesaria como medio para integrar a los profesionales bibliotecólogos con discapacidad:

“No creo que sean necesarias tantas medidas, sino que me ubico más bien en que si la persona tiene la capacidad y cumple con el perfil del cargo, no debería tener otras dificultades...” (E 4).

“Yo no sabría decirte que medidas adoptar para integrar a los discapacitados porque en nuestra biblioteca no hay problemas” (E 2).

Dado esto último, es posible señalar, que al parecer existe desconocimiento respecto de las reales dificultades y necesidades que presentan los profesionales bibliotecólogos con discapacidad para desarrollar su trabajo en forma óptima, lo que genera una evidente contradicción entre lo expresado por aquellas personas afectadas por algún tipo de limitación y aquellos que no la poseen. Es precisamente este punto el que denota la ausencia de discriminación positiva y se ve reflejado en la siguiente frase:

“Yo encuentro que en ninguna parte nadie te ayuda a realizar mejor tu trabajo...” (E 1).

“Para la mayoría de las personas, la discapacidad es sinónimo de caridad o de un trato especial o privilegiado” (E 3).

En lo que respecta particularmente a los grupos de discusión triangular, cabe destacar que la visión de los integrantes de ambos, es compartida en cuanto a la discriminación positiva, pues consideran que su aplicación es necesaria para permitir la integración plena de las personas con discapacidad en diversos ámbitos. Por tanto, su apreciación coincide con la definición empleada por algunos expertos para dicho concepto, la que ya fue mencionada anteriormente en el marco teórico de esta investigación: “se consideran medidas de discriminación positiva, aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad” . (RED, 2005)

En este sentido, es importante señalar que en sus declaraciones los participantes de los grupos de discusión triangular recalcan la importancia de la discriminación positiva como un elemento fundamental para superar las dificultades a las que se ven enfrentadas las personas con discapacidad en forma cotidiana. Argumentan además, que este hecho está vinculado a la voluntad y buena disposición del resto de las personas hacia los discapacitados.

En lo que respecta específicamente a la inserción laboral de las personas con discapacidad, los participantes de los grupos coinciden en señalar que las medidas de discriminación positiva favorecen este hecho. Sin embargo, hay quienes son categóricos en afirmar que existe igualdad de capacidades entre las personas con discapacidad y el resto de la población y que el adoptar este tipo de medidas, implica únicamente el ayudar a superar las desventajas que provoca el entorno:

“Yo parto de la base que, dadas sus capacidades intelectuales y profesionales, una persona con discapacidad debe estar en igualdad de condiciones con otros en lo laboral. Su única dificultad está dada por

el entorno, es decir, las barreras arquitectónicas” (GDT 2).

Es relevante en este caso que las opiniones apuntan a una importante valorización de la capacidad individual de las personas con discapacidad, señalando a los factores del entorno como los que motivan las desventajas. Esto en sí es un reconocimiento implícito de que las personas con discapacidad tienen las mismas cualidades y habilidades que otros para desempeñarse en su campo laboral.

Por otra parte, al referirse a la discriminación positiva, los integrantes hicieron especial énfasis en la importancia de establecer los límites entre ésta y aquello que denominaron “abuso”:

“Siempre hay que estar dispuesto a integrar las personas con discapacidad y entregarles oportunidades pero eso no se debe transformar en abuso” (GDT 2).

“Es bueno ayudar pero también hay límites y el límite debe ponerlo la persona que es afectada por la discapacidad. Debe ser consciente y saber que el abusar de las garantías no te asegura que se tenga éxito en lo que quieras hacer” (GDT 1).

En este punto, los participantes hacen eco de la relevancia de establecer límites adecuados con las medidas de discriminación positiva para evitar de esta forma, consecuencias no deseadas como las ya mencionadas anteriormente, relacionadas con potencial discriminación hacia otros sectores, es decir, el de quienes no sufren de discapacidad. Por lo mismo, cualquier medida a aplicar debe ponerse en práctica luego de un acabado estudio respecto de sus consecuencias secundarias, así como también, proponer las adecuadas medidas de mitigación asociadas de forma de buscar el justo óptimo para la sociedad como conjunto.

5.2. Integración Laboral

Es el proceso que contribuye a potenciar la capacidad de aquellas personas que ven dificultado el desarrollo de ciertas actividades a causa de la presencia de algún tipo de deficiencia o discapacidad. Por tanto, su objetivo fundamental es lograr la inserción de dichas personas en un entorno laboral ordinario para lo cual, se debe motivar la actitud activa de las personas con discapacidad, realizar una ágil captación de ofertas de empleo, establecer una cooperación adecuada con las entidades empresariales, ofrecer apoyo y seguimiento del proceso de adaptación e integración laboral de los trabajadores con discapacidad.

5.2.1 Ventajas Integración Laboral

En cuanto a lo extraído mediante la realización de las entrevistas en profundidad, en general, los entrevistados concuerdan al señalar a la profesión de bibliotecólogo como ideal para permitir la integración laboral de personas con discapacidad, dada la gran diversidad de actividades que es posible realizar, como lo confirman la siguiente declaración:

“Es una carrera que se adapta a las limitaciones que uno tiene y por eso es más fácil trabajar. Siento que nuestra carrera no tiene objeciones para un discapacitado” (E 3).

Al respecto, cabe destacar que efectivamente el identificar la carrera de Bibliotecología como un camino profesional favorable, o que “se adapta a las limitaciones” de los discapacitados, está en línea con el argumento de que en la medida en que las personas con discapacidad se aceptan a sí mismas, con sus potencialidades y desventajas, pueden llegar a desarrollarse con plenitud. Y el aceptar sus desventajas implica reconocer que existen límites, carreras donde, dependiendo del tipo de discapacidad, no es posible desempeñarse, a menos que se cuente con tecnologías de avanzada. **(3)**

Por otra parte, consideran que es importante la inserción de este tipo de personas en el ámbito laboral, pues este hecho contribuye a cambiar positivamente la percepción de la gente respecto de la discapacidad, en el entorno en el que se desenvuelven:

“Pienso que un profesional con discapacidad debiera tener una visión diferente a la que tenemos el resto de las personas. Tanto a estar más abierto para ayudar a los usuarios “comunes”, como también a aquellos que tengan algún nivel de dificultad al igual que él.” (E 4)

Se reconoce entonces, una habilidad especial o diferente en las personas con discapacidad, y que puede compensar sus limitaciones naturales. Esto es, la empatía que pueden establecer con personas con similares características o aquellas que por alguna otra razón, podrían ser objeto de discriminación por parte de la sociedad en general. El factor de aceptación hacia la discapacidad, entre pares, es decir, colegas, también es un punto importante a destacar. Según lo expresado por las personas con discapacidad, sus colegas siempre han mostrado una actitud solícita y buena disposición.

Por parte de los profesionales jefes, sobre la base de sus propias declaraciones, se advierte una actitud

similar, pues los profesionales con discapacidad son sometidos al mismo tipo de exigencias laborales y su desempeño es de igual eficiencia que el de los demás funcionarios de su institución. Por tanto, su contratación desde todo punto de vista, es para ellos una buena experiencia, lo que les permite asegurar que la integración laboral de las personas con discapacidad es especialmente exitosa en el ámbito de la Bibliotecología.

También se menciona la incidencia que ha tenido la irrupción de la tecnología en el desarrollo profesional del bibliotecólogo, considerando además este hecho, como esencial en el desempeño laboral de personas con discapacidad:

“Si nos pudiéramos remontar unos 10 o 15 años atrás, era mucho más complicado ser bibliotecario con discapacidad que ahora. El hecho que la tecnología, la informática y todo esté funcionando a la par con la Bibliotecología ayuda un montón”... (E 3).

En este contexto, la tecnología le permite a los bibliotecólogos en general, y particularmente a aquellos con discapacidad, realizar actividades sin necesidad de desplazarse, debido a la existencia de los catálogos en línea, softwares especializados para bibliotecas, actualizadas bases de datos, etc.

En cuanto a lo señalado por los integrantes de los grupos de discusión, todos coinciden en lo expresado también por los entrevistados, respecto a que la carrera de Bibliotecología favorece la integración laboral de las personas con discapacidad dada sus características esenciales. Sin embargo, particularmente los profesionales bibliotecólogos que participaron de uno de los grupos de discusión, hicieron especial énfasis en el hecho de que a nivel general, la gente tiene una visión errónea de la profesión al otorgarle un carácter pasivo a las tareas que en ella se desarrollan.

Pese a ello, estos profesionales argumentan que la carrera de Bibliotecología debe siempre velar por la integración como forma de mostrar consecuencia con sus principios fundamentales: su rol social y su profunda entrega al servicio.

Por otra parte, quienes conforman ambos grupos de discusión triangular consideran que la integración de personas con discapacidad al ámbito de la Bibliotecología, potenciaría un cambio de mentalidad en el entorno, al “contagiarse” con el espíritu de superación e iniciativa de estas personas, lo que a la larga beneficia a la Organización donde se desempeñan, pues consideran que son un ejemplo de vida.

En lo que respecta a las capacidades intelectuales de una persona con discapacidad, todos los participantes afirman que no existe diferencia alguna con los demás e incluso muchas veces éstas se ven aún más potenciadas como una forma de suplir las falencias físicas que poseen. Además, destacan un sólido carácter, menos vulnerabilidad hacia la frustración y el temor al fracaso y, a su vez, aptitudes de liderazgo, hecho que sin duda repercute en su buen desempeño profesional y, por ende, al interior de la Organización de manera positiva.

En consideración a lo anterior, es posible afirmar entonces, que la Bibliotecología abarca un amplio espectro de posibilidades que apuntan a un desarrollo integral de los profesionales con discapacidad, puesto que el ejercicio de la profesión implica no sólo un “progreso” intelectual y técnico sino que además, personal.

5.2.2 Desventajas Integración Laboral

Respecto a este hecho, se manifiesta tanto entre los entrevistados como entre los integrantes de los grupos de discusión triangular, un consenso generalizado, al considerar que la discapacidad implica indiscutiblemente un factor de dificultad en el desempeño de actividades de carácter cotidiano y por ende, se transforma en una de las principales desventajas para insertarse en el campo laboral.

Existe acuerdo además, al afirmar que las barreras de tipo arquitectónico, tanto al interior como al exterior de los edificios, constituyen un elemento determinante al hablar de integración, puesto que las construcciones en general, no son aptas para permitir un desarrollo pleno de las personas con discapacidad, y tampoco la legislación, o al menos la fiscalización, es lo suficientemente rigurosa respecto al tema. Así lo pueden corroborar las siguientes afirmaciones:

“Lo que más cuesta a la hora de integrarse al campo laboral es el aspecto físico. Arquitectónicamente veo que hay dificultad. No todas las bibliotecas están, funcionalmente hablando, aptas para que trabaje un profesional con impedimentos... la ley en realidad pocos la han cumplido. Creo que hace falta una fiscalización más rigurosa en ese sentido”... (E 3).

“Lamentablemente los arquitectos no contemplan las facilidades físicas para permitir que las personas con discapacidad desarrollen sus actividades en forma autónoma. Es una realidad que vivimos a diario en nuestra Universidad y no hay preocupación por parte de las autoridades”. (GDT 1).

En tanto, en lo que respecta específicamente a la integración laboral, hay quienes consideran que en el ámbito profesional este hecho no se facilita bajo ningún punto de vista, sino que más bien, es generado por

iniciativa propia de quienes son afectados por algún tipo de discapacidad, ya que no existe una real disponibilidad de recursos (salvo excepciones) que permitan obtener mejores condiciones de trabajo para las personas con tales características. Es relevante destacar este punto, puesto que la superación de barreras arquitectónicas o de diseño estructural involucran inversiones importantes, que ante los ojos de quienes toman las decisiones no siempre se justifican, teniendo en cuenta el reducido número relativo de beneficiarios. Estas iniciativas, por otro lado, compiten con otras necesidades que siempre están presentes en toda institución, lo que dificulta aún más su implementación.

Finalmente, en el caso de instituciones que no cuentan entre sus miembros a personas con discapacidad, con mayor razón no existen los estímulos directos que les permitan priorizar las modificaciones tendientes a superar las barreras existentes, para potenciales usuarios futuros. Sin embargo, al analizar una decisión de estas características, debiera tomarse en consideración que las bibliotecas son, por excelencia, unidades al servicio de un amplio público, por lo que se debe estar preparado para satisfacer las necesidades de un público específico como es el de las personas con discapacidad.

Por otra parte, las desventajas que se producen en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad, son atribuidas en gran medida a la falta de conocimiento que existe en general, respecto a la discapacidad, y particularmente en el área de la Bibliotecología.

Al respecto, se debe considerar que, siendo la carrera de Bibliotecología una de las de mayor concentración de alumnos con discapacidad de la Universidad de Playa Ancha, se hace muy necesario llevar a cabo una orientación institucional hacia dichos alumnos, respecto de sus potencialidades y limitaciones en el campo laboral. Además, hace falta introducir la temática de la discapacidad dentro de los contenidos curriculares, esto mediante la incorporación de asignaturas específicas que permitan conocer la realidad de instituciones y unidades de información especializadas en la atención de personas con algún tipo de discapacidad.

Quienes intervinieron en las distintas técnicas de investigación aplicadas, señalan que también les cabe un grado de responsabilidad importante a las personas con discapacidad, al generarse desventajas de integración laboral. Esto porque, en general, las personas con discapacidad muestran dificultad para aceptar su propia condición.

“Creo que en general, a las personas con discapacidad les cuesta aceptar sus propias diferencias e insisten en desgastarse tratando de ser “superiores” para suplir sus falencias. Pienso que deberían encausar esa fortaleza de otra manera porque la autoexigencia, muchas veces no garantiza el éxito en el desarrollo profesional” (GDT 1).

Esta opinión viene a confirmar la tesis sostenida anteriormente, respecto de la relevancia del carácter personal tanto en la integración laboral como en la postura frente al fenómeno de la discriminación. Así, aquellas personas con discapacidad que acepten sus limitaciones y trabajen en sus fortalezas, orientando sus decisiones profesionales hacia aquellas áreas donde tengan menos dificultades, lograrán una mejor integración laboral. Lo anterior, derivado de la experiencia personal de la investigadora y de su conocimiento directo de grupos importantes de personas con discapacidad tanto en la carrera de Bibliotecología como fuera de ella.

5.3. Profesional Bibliotecólogo

En la actualidad, el perfil del profesional bibliotecológico ha evolucionado en consonancia con el desarrollo científico-técnico de la sociedad; su imagen se ha transformado, ahora es un profesional de la información y su nombre toma distintas denominaciones: bibliotecólogo, gestor de información, gestor del capital intelectual, infonomista, ingeniero de información y mediador de información, entre otras acepciones.

Los perfiles profesionales de los trabajadores de la información tienden a diversificarse cada día más, debido al aumento y variedad de medios tecnológicos y a las nuevas demandas de las organizaciones y la sociedad.

Este hecho, le impone al profesional bibliotecólogo desafíos de mayor envergadura, los que a su vez exigen de él emplear nuevas técnicas y profundizar constantemente sus conocimientos con el propósito de ser cada día más competente.

5.3.1 Competencias del Profesional Actual

Según lo revelado en las entrevistas, se otorga gran importancia al manejo adecuado de las tecnologías y la comunicación como herramienta fundamental del profesional actual.

Por otra parte, el auge de estos nuevos recursos electrónicos es considerado como un hecho que permite potenciar las capacidades y habilidades de un profesional bibliotecólogo con discapacidad:

“En la actualidad estamos orientándonos hacia lo virtual como requisito fundamental del profesional moderno. En lo que respecta al profesional con discapacidad, creo que este es un excelente escenario que

evita hacer diferencias en cuanto al desempeño de tareas y funciones” (E 4).

Lo anterior, se fundamenta en la realidad actual de nuestra profesión y en el hecho concreto de que las ofertas laborales de hoy para profesionales bibliotecólogos, incluyen generalmente requisitos tecnológicos (de conocimiento de bases de datos, conectividad, uso de Internet, etc.). Se consideran además como competencias esenciales del profesional actual, el manejo de amplios conocimientos, no sólo a nivel general sino también específico, que le permitan dominar a cabalidad el saber sobre ciertas áreas.

Por otra parte, el manejo del idioma extranjero también se considera como un factor de carácter relevante:

La necesidad de manejar el idioma inglés es común para casi cualquier otra profesión, por cuanto gran cantidad de información o relaciones de negocios se dan en dicho idioma. Es importante para la carrera poner especial énfasis en el manejo no sólo a nivel técnico del idioma, sino además profundizar esta enseñanza, pese a que es innegable que la base de conocimiento adquirido durante la enseñanza básica y media es generalmente deficiente, como se ha conocido últimamente según evaluaciones del Ministerio de Educación. En este contexto, es responsabilidad del profesional bibliotecólogo, consciente de estas falencias estructurales, quien debiera procurar por iniciativa propia superar la barrera idiomática en pos de mejorar su capacidad profesional en el futuro.

En lo que respecta particularmente a los grupos de discusión triangular, en ambos se plantea como característica fundamental del perfil profesional, el hecho de que el bibliotecólogo debe estar siempre dispuesto a los cambios sin abandonar su vocación de servicio y además, coinciden totalmente con lo expresado en las entrevistas.

“No debemos olvidar que la esencia de nuestra profesión es el servicio y de acuerdo a eso, debemos estar dispuestos a innovar” (GDT 2).

Es precisamente la capacidad de mantenerse al día con los cambios no sólo tecnológicos sino estructurales de la oferta y demanda de información, la variable que debiera distinguir a los buenos profesionales de aquellos que “marcan el paso”.

5.3.2 Desafíos Futuros del Profesional

Respecto a este asunto en particular, entre los sujetos informantes, se plantea como elemento primordial, una mayor inserción laboral de personas con discapacidad en la Bibliotecología.

Para el cumplimiento de tal objetivo, todos coinciden en señalar como necesaria una mayor difusión del tema de la discapacidad en el entorno, tanto académico como laboral:

“Creo que las personas con discapacidad que han salido egresadas de nuestra carrera deberían tomar parte e integrar este tema desde el Colegio de Bibliotecarios y difundirlo a partir de allí en escuelas, universidades y otras instituciones” (GDT 1).

Es mediante la organización, la difusión y el trabajo conjunto que se propone entonces solucionar o al menos mejorar la situación de integración laboral de los bibliotecólogos con discapacidad. Para ello, es requisito fundamental que aquellas personas que decidan comprometerse con el tema, lo hagan a fondo y en forma constante.

Específicamente, los integrantes de ambos grupos de discusión triangular, plantean la necesidad de que al interior de la institución a la que pertenecen y en particular en la carrera de Bibliotecología, existan personas que trabajen en forma organizada y conjunta con el propósito de concretar iniciativas pendientes, debatir sobre discapacidad y buscar soluciones al problema de la integración desde sus raíces:

“En esta Universidad han sido varias las personas que han intentado generar iniciativas para mejorar la situación de las personas con discapacidad pero finalmente, las cosas nunca se concretan por falta de organización y porque nunca se escucha a los especialistas ni sus sugerencias. Debemos generar nuevas iniciativas y un cambio de mentalidad en nuestra profesión respecto a la discapacidad” (GDT 1).

Como otro desafío importante, se plantea el obtener una mejora sustancial en cuanto al perfil del profesional, potenciando habilidades y abogando por una mayor especialización de éste:

“Para lograr un desarrollo pleno de la profesión es necesario conocer el adecuado manejo de la información, no sólo el computador como herramienta sino más bien la sistematización de la información que permita disminuir la brecha informacional.” (E 2).

A partir de lo anterior, se puede considerar como un elemento diferenciador para el profesional

bibliotecólogo, el superar la etapa básica del conocimiento y manejo de tecnologías de la información, evolucionando hacia la comprensión de la información que se maneja, siendo capaz de aplicar los procesos técnicos requeridos y además, fortalecer la relación con el usuario final, detectando en forma eficiente sus necesidades.

En tanto, los participantes de los grupos consideran como un deber para la carrera en un futuro inmediato, establecer una importante red de contactos con instituciones nacionales y extranjeras, que permitan conocer experiencias de integración laboral exitosas para personas con discapacidad y a su vez, generar proyectos que sean financiados por dichas instituciones en beneficio de los discapacitados y las bibliotecas de nuestro país.

Finalmente, y atendiendo específicamente a la naturaleza de la vida universitaria, se hace necesario buscar gente con mayor compromiso en la carrera de Bibliotecología, debido a que la poca relación con el tema de la discapacidad y la falta de interés hace que todas las iniciativas que se promueven, nunca lleguen a buen término. Además, esta falta de compromiso se advierte también en las autoridades de la Universidad, quienes no priorizan las necesidades de las personas con discapacidad por ser un grupo minoritario dentro del universo estudiantil. Argumentan excusas de carácter económico como el principal obstáculo para impulsar iniciativas de integración. Sin embargo, no existe voluntad ni siquiera para difundir y apoyar iniciativas que no requieren de mayores recursos económicos y que por tanto, sí se pueden llevar a cabo.

6. Conclusiones

Para comenzar, es un aspecto importante a destacar, que las conclusiones extraídas al término de la presente investigación tienen un carácter bastante particular, dado que éstas no sólo se generan a partir de la información recopilada en el transcurso de este estudio y del conocimiento de la investigadora en su calidad de estudiante de la carrera de Bibliotecología sino que además, se basan en su experiencia de vida, dada su condición de persona con discapacidad, hecho que constituye un antecedente relevante que reafirma la validez de estos planteamientos.

Si bien el tema de la discapacidad ha experimentado un progresivo avance en cuanto a la percepción que se tiene de él en nuestra sociedad contemporánea, aún no ha sido incorporado totalmente como una problemática de carácter social y, por ende, aún no se toma conciencia de sus reales implicancias que involucra. Esto es, el político, económico, cultural, etc.

Más bien, es un asunto que se trata casi exclusivamente desde la perspectiva de la salud. Esto por cierto, es un aspecto positivo a destacar puesto que a raíz de ello se han generado nuevas políticas de gobierno en diversos países. Sin embargo, este hecho ha motivado que la problemática de la discapacidad sea vista tan sólo desde una perspectiva macro es decir, a nivel general, olvidando que ella es en esencia, un asunto de carácter individual que afecta de manera diferente y particular a cada persona.

Es por esto que no se ha trabajado de forma eficiente en torno a la integración de las personas con discapacidad en la comunidad, trayendo consigo la ausencia de políticas gubernamentales adecuadas, una legislación deficiente y un sistema educacional que no contempla a la discapacidad como tema que debe incluirse en los contenidos curriculares de toda institución que imparte educación en sus distintos niveles.

Lo anterior, se traduce en una sociedad chilena de carácter netamente discriminatorio, en donde la diferencia es sinónimo de segregación. Este hecho, se ve refrendado particularmente en el ámbito laboral, en donde con frecuencia se observa que el desarrollo profesional de personas en condición de discapacidad presenta múltiples dificultades, muchas de las cuales se originan a partir de factores exógenos que impiden su plena integración en este campo.

En este sentido, puede considerarse como un elemento determinante la presencia de barreras arquitectónicas de diversa índole en gran parte de las construcciones urbanas de nuestro país, hecho que dificulta la accesibilidad de quienes presentan algún tipo de limitación.

En cuanto a los componentes de carácter social que desfavorecen el proceso de integración laboral de profesionales discapacitados, es posible distinguir una clara falta de conocimiento por parte de aquellos que no presentan impedimentos respecto de las reales necesidades de las personas con discapacidad para desarrollar su trabajo de manera eficiente y en condiciones físicas adecuadas. Esto se manifiesta en la ausencia de iniciativas de integración laboral que implican en sí, la aplicación de medidas de discriminación positiva.

A pesar de lo anterior, a nivel general, nuestra sociedad reconoce la necesidad de implementar tales medidas como medio compensatorio ante las dificultades que en forma cotidiana deben enfrentar las personas con discapacidad, lo que lamentablemente no se condice con la realidad.

Por otra parte, el fenómeno de discriminación negativa se presenta en forma evidente en aspectos relativos a la selección de personal convocado a postular en un puesto de trabajo determinado, dada la incidencia de

factores como el rango etario y el aspecto físico. Es en esta etapa en donde se acentúan las desventajas para profesionales con discapacidad puesto que existe un concepto errado en un gran número de instituciones al considerar que el emplear a este tipo de personas va en desmedro de la eficiencia y rapidez de los servicios con que se cuenta.

Todo lo anterior, evidencia gran falta de interés por promover la efectiva integración social de las personas con discapacidad en los diversos sectores que componen la comunidad. Sin embargo, también existen aspectos positivos a destacar, específicamente en aquello que guarda relación con el ejercicio profesional de bibliotecólogos con discapacidad, puesto que dado el carácter esencialmente social de esta labor, el contar con este tipo de personas en el desarrollo de una serie de tareas favorece la cercanía de los usuarios a los que se presta un servicio, con el tema de la discapacidad lo que trae como consecuencia subyacente el generar una mayor “conciencia social” respecto del mismo.

Por último, es conveniente señalar que el continuo avance de las tecnologías de la información y la comunicación en concordancia con los progresivos cambios que se han experimentado sobre todo en los últimos años la Bibliotecología, constituyen nuevos horizontes de desarrollo para los profesionales con discapacidad. Por tanto, es tarea de todos quienes ostentamos un grado de responsabilidad social el seguir ampliando estos horizontes en pos de la integración plena de segmentos minoritarios de la población.

7. Perspectivas de Futuro

Al finalizar esta investigación no queda más que esperar que ella sirva de base para una futura agenda investigativa en el área. Se sugiere como futuros trabajos a desarrollar, desde el punto de vista cualitativo, la creación de proyectos sociales y generación de nuevas ideas para superar las barreras arquitectónicas señaladas en forma reiterativa como uno de los principales impedimentos para el desarrollo de los profesionales bibliotecólogos con discapacidad. En tanto, desde un punto de vista cuantitativo, es importante realizar un catastro que permita dimensionar el número de profesionales bibliotecólogos afectados por esta problemática a nivel nacional y, posteriormente, analizar si la discriminación negativa a la que hace referencia esta investigación, se refleja en variables medibles como el nivel de ocupación y desempleo de los profesionales bibliotecólogos con discapacidad.

Notas

(1) E1: Entrevistada 1 **subir**

E2: Entrevistada 2

E 3:Entrevistada 3

E 4: Entrevistada 4

GDT 1: Grupo de discusión triangular 1

GDT 2: Grupo de discusión triangular 2

(2) A mediados del siglo XX, la Universidad de Harvard fue acusada de ser racista en sus políticas de admisión por cuanto no existían personas de raza negra en su institución. Como respuesta ante las acusaciones, se aceptó el ingreso de una persona de estas características, tradición que se mantuvo por muchos años, manteniendo en todo momento a un alumno de raza negra en sus filas. De esta forma se señalaba al alumno de marras, en forma burlesca e irónica, como *el negrito de Harvard*. **subir**

(3) Durante el transcurso de esta investigación, apareció una nota en Canal 13, mostrando como un joven suizo con discapacidad audiovisual completa, podía pintar al óleo a partir de un dispositivo que le permitía reconocer los colores mediante distintas señales auditivas. **subir**

Bibliografía

- AMEZCUA, Manuel. Definición de Observación Participante.
http://perso.wanadoo.es/aniorte_nic/trabaj_observac_particip.htm
 BIBLIOTECA Congreso Nacional De Chile; Departamento De Estudios, Extensión y Publicaciones. “Fomento de la Inserción Laboral de los Minusválidos: España y los Estados Unidos”
www.bcn.cl/publicadores/pub_estudios_doc/listado/getfile.php?id=248
 CONGRESO Nacional de Chile (5 Enero 1994). Fragmento de Ley N° 19.284.
<http://www.dredf.org/international/chile1.html>
 CONSTITUCIÓN Política España (1978). Normativas sobre Discapacidad.
http://ufr6.univ-paris8.fr/desshandi/archives_desshandi/rapport_gallo/proes/espana.html#up
 DECLARACION de Madrid (2004). “No discriminación, más acción positiva es igual a inclusión social”.
<http://www.uca.es/huesped/down/declarmadrid.pdf>
 DEL Águila, Miguel Ángel (2003). La discapacidad como Problema.
<http://usuarios.discapnet.es/lavoz/LaVoz2/problema.ht>

- DELGADO, Juan Manuel, ed.; GUTIERREZ, Juan, ed. Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid : Síntesis, p.69, 1995.
- DIEZ Canseco, Javier (1998). Entrevista sobre sociedad y discapacidad.
<http://www.discapacidad.org/docs/general/disca.doc>
- EJERCITO de Chile (2004). Inserción laboral para discapacitados.
<http://www.ejercito.cl>
- GÓMEZ, Héctor (2000). Competencias del bibliotecólogo actual.
<http://www.utem.cl/deptogestinfo/g%F3mespubli.doc>
- GORMAN, G. ; Clayton, P. (1997). Definición de investigación cualitativa.
<http://www.geocities.com/zapopanmuela/metodologiacualitativaenbibliotecologia.htm>
- IBARRA, Luis Guillermo (2002). Concepto de Discapacidad.
http://sepiensa.org.mx/contenidos/d_disca/disca2.htm
- INSTITUTO de Estadística de Madrid. Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud (1999).
<http://www8.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/sociales/iedds99.htm>
- MARQUEZ, Teresa (1998). El nuevo rol del bibliotecólogo en la sociedad de la información.
<http://eprints.rclis.org/archive/00002510/01/B6-02.pdf>
- MATUS, Gladys (2002). Los recursos humanos de las bibliotecas universitarias: exigencias, conflictos y necesidades de formación. - Universidad de Lleida
- MATUS, Gladys (2003). Participación en la Mesa Redonda sobre Infoalfabetización en la Conferencia Internacional de Bibliotecología. Santiago, Octubre 2003.
- MELLA, O. Naturaleza y orientaciones teórico - metodológicas de la investigación cualitativa.
<http://www.reduc.cl/reduc/mella.pdf>
- MELLON, C. (1990). Definición de investigación cualitativa.
<http://www.geocities.com/zapopanmuela/metodologiacualitativaenbibliotecologia.htm>
- MIDEPLAN (2000). Perfil de la Población con Discapacidad en Chile.
http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?dir=Cifras_DC&id=1580
- MON, Fabiana. Discapacidad visual, rehabilitación y trabajo.
http://www.cepmalaga.com/actividades/Interedvisual/ftp/fm_dv_rehabilitacion_y_trabajo.doc
- MUÑOZ, Claudio. Evolución histórica de la discapacidad: Concepto de discapacidad y nuevo enfoque CIF.
http://www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre2/_2003/integra/modulo1/clase2/doc/evol%20.doc
- Noticias Red Solidaria.
http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?id=2483&dir=Agosto-2003&Not=true&tit=x
- OIT (2001). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas.
<http://usuarios.discapnet.es/AJimenez/empleo/oit-draftcode.htm>
- ORGANIZACION Mundial de la Salud (OMS). Definición de Concepto de Discapacidad.
http://sepiensa.org.mx/contenidos/d_disca/disca2.htm
- Pérez Ormeño, Carmen. Nuevo enfoque en la formación del trabajador de la información en las Escuelas de Bibliotecología de América Latina. -- En Boletín Técnico no.2 (AIBDA) : 1-7, 1994.
- RAMIRO, Pilar. Mujer y Discapacidad: doble discriminación.
<http://www.ararteko.net/webs/varios/pilar-ramiro.htm>,
- RED Mujeres con discapacidad (2004). <http://www.redmcd.org/doc/223>
- RODRÍGUEZ Castro, Hernán. Sobre el papel del bibliotecólogo.
<http://www.una.ac.cr/bibliotecologia/boletinbiblioteca/1995/Sobre.doc>
- SÁNCHEZ Díaz, Marley; VEGA Valdés Juan Carlos. El profesional de la información en el ámbito iberoamericano.
http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_2_04/aci05204.htm
- ZONDEK, A.(2004). Clase Magistral, Congreso Conmemorativo del Año Iberoamericano de las Personas con Discapacidad, octubre 2004.
<http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9¶metro=75#centro>

F@ro

Revista teórica del Departamento de Ciencias de la Comunicación y de la Información
 Facultad de Humanidades - Universidad de Playa Ancha

PRESENTACIÓN | MONOGRÁFICO | ESTUDIOS | RESEÑAS Y RECENSIONES | TESIS | CONVOCATORIA
Ediciones Anteriores | Staff Revista F@ro | Buscador | Contacto | Normas | E-recursos