



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

GUÍA PARA IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS E INSTITUCIONES
DEL SECTOR OFICIAL.

Ana Gabriela Castillo Palma

Guatemala de la Asunción, noviembre 2022

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Maestro José Mariano González Barrios

Docentes titulares



Cc. Archivo

CODIPs. 1473-2022

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

28 de octubre de 2022

Licenciado (a)

Ana Gabriela Castillo Palma
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto VIGÉSIMO SEXTO** del **Acta CUARENTA Y CINCO - DOS MIL VEINTIDÓS (45-2022)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 30 de septiembre de 2022, que copiado literalmente dice:

“VIGÉSIMO SEXTO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Guía para implementar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad en empresas e instituciones del sector oficial”** de la Maestría en **Gestión Humana y Organizacional**, realizado por:

Ana Gabriela Castillo Palma

Registro Académico: 200716136
CUI: 2454888120101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada **Julia Alicia Ramirez Orizabal** de León
SECRETARÍA DE ESCUELA II



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.Ps 166-2022

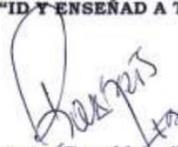
Guatemala 27 de octubre de 2022

**Autorización para impresión trabajo de graduación
Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra. Cohorte**

Licenciado (a)
CASTILLO PALMA ANA GABRIELA
Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto SÉPTIMO del ACTA No. CADEP-Ps-17-2022 de fecha veintidós de septiembre del dos mil veintidós: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Miguel Guillén para que presente el informe de la Maestra Astrid Ríos y Maestro Luis Alvarado quienes supervisaron los trabajos de graduación, ambos docentes responsables del curso de Tutor de Investigación, con los trabajos finales de los maestrandos de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento de del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA** 1) Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Guía para implementar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad en empresas e instituciones del sector oficial "**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Maestro Ronald Amilcar Solís
Director Departamento de Postgrados
Escuela de Ciencias Psicológicas

c.c. archivo
Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt

Guatemala, 12 de noviembre de 2021

Maestro
Ronald Solís Zea
Director
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE**, al trabajo de graduación de la estudiante Ana Gabriela Castillo Palma, previo a optar al grado de Maestra en Gestión Humana y Organizacional, el cual revisé después que recibió la asesoría correspondiente.

El trabajo de graduación lleva por título "Guía para implementar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad en empresas e instituciones del sector oficial".

Atentamente,

(f.)


M. A. Miguel Alfredo Guillén Barillas
Colegiado No. 8,014

Autor: Ana Gabriela Castillo Palma
Colegiado 35,895

índice

Introducción	1
Capítulo 1. Planteamiento.	4
1.1 Línea de investigación	4
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Justificación	7
1.4 Alcances y límites	9
1.4.1 Alcances	9
1.4.2 Límites	9
1.5 Objetivos de la investigación, general y específicos	10
1.5.1 Objetivo general	10
1.5.2 Objetivos específicos	10
1.6 Definición de variables, conceptual y operacional.	10
1.6.1 Variables	10
Capítulo 2. Fundamentación teórica.	12
2.1 Antecedentes históricos de la discapacidad	12
2.2 La discapacidad	14
2.2.1 La enfermedad	15
2.2.2 La deficiencia	16
2.2.3 La minusvalía	16
2.3. Tipos de discapacidad	16
2.3.1 Discapacidad física	16
2.3.2 Discapacidad visual	17
2.3.3 Discapacidad auditiva	17
2.3.4 Discapacidad orgánica o visceral	17
2.3.5 Discapacidad intelectual	17
2.3.6 Trastornos mentales	18
2.3.7 Discapacidad mixta o múltiple	18
2.3.8 Trastorno del espectro autista	18
2.3.9 Diversidad funcional y diversidad desde los autores del término	19
2.4. Modelos de atención de la discapacidad	19

2.4.1 El modelo de prescindencia	20
2.4.2 El modelo rehabilitador	20
2.4.3 El modelo social	21
2.4.4 El modelo de la diversidad	21
2.5. Marco legal	21
2.5.1 Convención de los derechos de las personas con discapacidad	22
2.5.2 Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032	23
2.5.3 Objetivos de desarrollo sostenible	23
2.5.4 Pacto Mundial	23
2.6 Inclusión	24
2.7. Educación Inclusiva	25
2.8. Inclusión social	27
2.9. Inclusión laboral	27
2.10. Diversidad	29
2.11 Diversidad e inclusión en la cultura organizacional	30
2.12 Beneficios de la diversidad	31
2.13. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad	31
2.14. Empresa inclusiva	33
2.15 Beneficios de los empleadores inclusivos	34
2.16. Psicología del trabajo	35
2.17. Relaciones con los empleados y motivación	37
2.18 Mecanismos y estrategias para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad	37
2.19. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	38
2.20. Barreras	39
2.20.1 Barreras de actitud	40
2.20.2 Barreras de comunicación	40
2.20.3 Barreras físicas	40
2.20.4 Barreras políticas	40
2.20.5 Barreras programáticas	40

2.20.6	Barreas sociales	41
2.20.7	Barreras de transporte	41
2.20.8	Barreras de acceso al mercado laboral	41
2.20.9	Barreras individuales	41
2.20.10	Barreras organizacionales	41
2.20.11	Barreras del entorno	41
2.21.	Acciones afirmativas	42
2.22.	Acciones positivas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad	42
2.23.	Proceso de inclusión laboral de personal con discapacidad	43
2.24.	Mecanismos de actuación	43
2.25.	Responsabilidad empresarial	44
2.26.	Cultura y comportamiento organizacional	45
2.27.	Desventajas de la homogenización en el clima organizacional	46
Capítulo 3. Marco metodológico.		48
3.1	Diseño de la investigación	48
3.2	Sujetos de la investigación	48
3.3.	Instrumentos	49
3.3.1	Estructura de la entrevista a Empresarios y miembros de los departamentos de la Gestión humana y organizacional.	49
3.3.2.	Estructura de la entrevista a personas con discapacidad.	50
3.3.3.	Confiabilidad y validez, pilotaje	52
3.3.4.	Árbol de categorías y cantidad de preguntas.	52
3.4.	Procedimiento de investigación	52
3.5	Diseño de la metodología del análisis de la información	52
Referencias		54

Introducción

El presente trabajo pretende abordar la temática de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral con el objeto de identificar los desafíos y retos que enfrentan los diferentes actores en este proceso. De acuerdo con Murillo Soto et al. (2020, p. 112), la inclusión laboral se traduce en que cada uno de los habitantes cuente con la posibilidad de acceder a un empleo digno; sin embargo, la desigualdad persiste para algunos grupos en especial mujeres en edad para laborar, personas con discapacidad y adultos mayores. Dichos grupos se ven afectados por los flagelos provocados por la falta de cumplimiento de las libertades y derechos humanos, severamente limitados.

Con ello adentrarse al tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, representa sin lugar a duda penetrar el amplio campo de la gestión humana y organizacional. Si bien las demandas de este mundo implican el reconocimiento, involucramiento y aporte del talento humano para alcanzar los objetivos organizacionales, también es necesario considerar la creación de una cultura diversa e inclusiva. Tal como lo expresa Chiavenato, (2009, p. vii) con la globalización, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad en la mayoría de las organizaciones, la ventaja competitiva de las empresas proviene de las personas que trabajan para ellas.

En este contexto, la inclusión juega un papel importante en las empresas e instituciones. Para hacer realidad la contribución de las personas con discapacidad es necesario reconocer la existencia de diferentes contextos que aquejan a los grupos vulnerables, específicamente a quienes presentan esta condición. Como lo manifiesta Murillo Soto, et al. (2020, p. 115) la respuesta lógica ante un problema de exclusión sería la inclusión. Si bien el término inclusión en muchas ocasiones se torna como sinónimo de subjetividad, utopía o más bien es entendida como una aspiración, una política pública, una exigencia dentro de una sociedad incluyente, en la que todos sus miembros ejercen sus derechos sociales y, por tanto, ninguno es marginado o desfavorecido, las oportunidades laborales en igualdad de condiciones con los demás, favorecen las buenas prácticas dentro de las empresas.

La desigualdad continua socavando un profundo pozo que representa una barrera de participación para las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de la vida humana y en este caso el laboral, de esta cuenta CEPAL (2011, p. 5) refiere: “A pesar del aumento de la visibilidad del tema de las personas con discapacidad en la agenda pública regional y de los avances en

reconocimiento jurídico de sus derechos, tanto a escala nacional como internacional, su situación en América Latina sigue caracterizándose por una profunda desigualdad”. Los efectos de la desigualdad se materializan en grandes brechas socioeconómicas que colocan a este grupo de la población en una condición de vulnerabilidad social que demanda acciones integrales y sustentadas por una férrea voluntad política.

De acuerdo con Victoria Maldonado (2013, p. 1094) los derechos de la población con discapacidad deben estar dirigidos a equilibrar el acceso al ejercicio pleno de sus derechos y oportunidades en una sociedad. Para el logro de la autonomía e independencia de los proyectos de vida de las personas con discapacidad, es necesario el desarrollo integral para que pueda cumplir con sus propios planes. De tal cuenta, que para acceder al mercado laboral es necesario la formación académica, técnica y ocupacional, así como gozar de la adquisición de experiencias laborales, sociales y comunitarias. Cuando se aluden los derechos de las personas con discapacidad, se evidencian consecuencias en sus vidas. Por tal motivo vale la pena identificar las carencias y diseñar planes de actuación que emanen de los actores del sector público y privado para garantizar ofertas laborales de inclusión y diversidad. En este sentido Victoria Maldonado expone (2013, p. 1094) que es necesario que se produzca la transición de ciudadanos invisibles a ciudadanos que se preparan para aportar al desarrollo económico del país.

De esta cuenta, el Banco Interamericano de Desarrollo (2010, p. 7) expone que las altas tasas de desempleo no son caprichosas, ellas responden a una concepción sobre las personas con discapacidad y la productividad. El desconocimiento orilla a la sociedad a creer que la capacidad está relacionada de forma directa con el estándar físico y sensorial de perfección. Por lo tanto bajo este paradigma, las personas con discapacidad son socialmente entendidas como no productivas excluyéndolas, casi por definición, del ejercicio de sus derechos ciudadanos. Cambiar este modelo requiere del diversos elementos personales y sociales para transformar la mirada de abordaje de la discapacidad.

Es importante reflexionar los diversos abordajes de acuerdo con cada tipo de discapacidad (auditiva, visual, intelectual, física, multidiscapacidad), a fin de responder con propiedad en la implementación de acciones pertinentes con base a principios de accesibilidad y diseño universal, desde una perspectiva más humana y digna. Estos principios se confirman a través de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008, p. 4-5), ya que es la que dicta las normas básicas destinadas a dar a este colectivo, las mismas oportunidades que cualquier

ciudadano. De esta cuenta también orienta acerca de la importancia de forjar una sociedad en la que este colectivo disfrute efectivamente de condiciones de igualdad y todos sus derechos humanos sin padecer discriminación.

En este mismo sentido el enfoque actual, recomendado para abordar la discapacidad es el modelo social y de derechos humanos, como lo expresa Victoria Maldonado (2013. p. 1104) ha transcurrido el tiempo y con ello se crean teorías o conceptualizaciones que fomentan o invitan a cambiar la praxis y, aunque en la realidad el país dista de estas buenas prácticas, el modelo social de la discapacidad es el enfoque más recomendado en la actualidad. El modelo social de la discapacidad la visualiza y ubica dentro de la misma sociedad, ya que en ella es necesario eliminar o disminuir las barreras ambientales, físicas e ideológicas que limitan la participación e integración de las personas con discapacidad, incluyendo el ambiente laboral. Esta teoría propone que las barreras, las actitudes negativas y la exclusión de la sociedad son factores que limitan la participación del colectivo e invita a ampliar la mirada en busca de incluirlas en los entornos y espacios comunes, en especial en el ambiente laboral.

Finalmente, las estrategias para dar solución a la problemática de la exclusión y la discriminación de las personas con discapacidad se recogen en el marco teórico y en los antecedentes históricos de investigaciones previas, con el fin de dilucidar la realidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De acuerdo a Durango (2014, p. 2), un mecanismo de actuación que surge aproximadamente desde hace unos 20 años, que se ha modificado de discriminación positiva a acciones afirmativas, tiende a promover y exigir el cumplimiento de aquellas normas destinadas a la equiparación real entre hombres y mujeres. Esta equiparación se concretaría sobre todo si se logra la eliminación de las desigualdades de hecho y el restablecimiento de derechos fundamentales a la igualdad en su dimensión material.

Capítulo 1

Planteamiento

1.1 Línea de investigación

Las líneas de investigación definidas por la Escuela de Ciencias Psicológicas constituyen temas prioritarios que permiten ser tratados desde diversos puntos de vista. A continuación, en la Tabla 1 se registran las áreas y líneas de investigación a abordar, así como la justificación:

Tabla 1

Líneas de investigación

Área	Líneas de investigación	Justificación
Multiculturalidad Interculturalidad	Complejidad de las relaciones multiculturales e interculturales. La situación cultural e intercultural. Construcciones sociales como la cultura, pueblo y/o comunidad. Racismo y exclusión, psicología cultural, derechos de los pueblos indígenas y de las personas con discapacidad y políticas culturales.	Corresponde a una realidad e investigación ineludible porque es parte de nuestra realidad concreta y además la mayoría de los guatemaltecos atraviesa por ella y es necesaria su discusión.
Psicología del trabajo	Desempleo y subempleo Trabajo de mujeres Trabajo de menores Trabajo de personas con discapacidad Autorrealización Enajenación Salud y prevención Solidaridad-Individualismo Organización-Represión El trabajo en el campo Tecnología moderna	Es necesario comprender al guatemalteco y el conocimiento de su realidad laboral al tomar en cuenta diferencias como el campo y la ciudad, hombres, mujeres, niños y personas con discapacidad; tendientes a la autorrealización y mejora en la calidad de vida.

Nota: Las líneas de investigación aprobadas por Junta Directiva de la FAHUSAC en el Punto 16° del Acta 17-2011; Líneas del Instituto de Investigaciones Humanísticas 2012; Prioridades en Investigación del Programa Universitario en Educación DIGI (Aprobadas en actas CONCIUSAC 10-2009 y 01-2010). Las líneas prioritarias de investigación establecidas en el Plan USAC 2022; Programas y Líneas de Investigación del Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPS- “Mayra Gutiérrez” (2016).

1.2 Planteamiento del problema

La identificación de las brechas entre la realidad actual y el estado deseado, de cara al tema de la inclusión y la discapacidad en Guatemala, representa grandes desafíos para el colectivo de personas que presentan esta condición. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011, p. xi) en el mundo más de mil millones de personas viven con alguna forma de discapacidad y alrededor de 200 millones presentan dificultades considerables en su funcionamiento. Por tal motivo es necesaria la toma de conciencia de forma integral y en este estudio en el área laboral, pues en los años venideros la población envejece y con ello el riesgo de adquirir una discapacidad aumenta. Algunas de las causas que podrían provocar discapacidad en personas de edad avanzada están las enfermedades crónicas, cardiovasculares, el cáncer, trastornos de salud mental, accidentes automovilísticos y ahora, las secuelas provocadas por COVID-19. Por consiguiente, es necesario recoger los antecedentes de la problemática, así como identificar aquellas estrategias clave que propicien la planificación y ejecución de procesos accesibles, diversos e inclusivos.

En este contexto, de acuerdo con el Banco Mundial (2021) la prevalencia mundial de la discapacidad es mayor en países en desarrollo. El 15 % de la población mundial reporta alarmantes condiciones de vida, experimentan los flagelos de la desigualdad y la falta de oportunidades para el desarrollo. Esto deriva en escasas garantías de participación en espacios productivos.

Con relación a lo anterior el programa de Naciones Unidas para el desarrollo PNUD (2015), evidencia características similares en cuanto a condiciones de pobreza, falta de acceso a la salud, limitadas oportunidades de transitar por un sistema educativo accesible y de calidad. Experimentarán poca o nula participación en el sistema educativo y laboral sino se diseñan estrategias que faciliten su incorporación en estos hábitos. Por ello las alianzas vinculantes y aproximación al tema de la discapacidad con empresas, organizaciones, instituciones y organismos es importante para trabajar en acciones pertinentes para la implementación del tema de la inclusión laboral.

De acuerdo con Meléndez Labrador (2016, p. 28) el colectivo de personas con discapacidad alrededor del mundo enfrentan enormes retos en términos económicos, sociales, políticos y culturales. En estos retos también se incluyen la falta de cobertura en las necesidades básicas de todo ser humano como la salud, la vivienda digna, el logro educativo y el empleo formal. Este

último de no tomarle la debida importancia conlleva a situaciones de pobreza multidimensional, que impacta sustancialmente la calidad de vida.

La problemática de exclusión de las personas con discapacidad evidencia una realidad de desigualdad histórica, quienes a lo largo de su ciclo vital experimentan la falta de acceso para el desarrollo de su potencial humano. Por lo tanto, en el aspecto laboral el acceso a la educación es clave para alcanzar un empleo competitivo para este colectivo. Respecto a ello León (citado en Meléndez, 2016 p. 28) afirma que el desempleo es un factor que afecta a esta población, cerca del 70 % se encuentra excluido de la fuerza laboral.

En líneas generales la población con discapacidad en el territorio guatemalteco, de acuerdo con el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONADI), el 85 % de este colectivo no tienen empleo y el 13 % tienen ingresos por la economía informal, pero solo un 4 % tiene empleo remunerado (Gándara, 2020). Estas cifras son alarmantes y más aún con los efectos de índole laboral provocados por la crisis sanitaria derivados de la pandemia COVID-19. El cierre de empresas, despidos masivos y la modalidad del tele trabajo, pueden ser situaciones que incrementen el índice del desempleo. En tal sentido, garantizar el acceso al empleo es una responsabilidad de distintos actores sociales, no obstante, esta problemática de desempleo está relacionada al incumplimiento del derecho al trabajo y el desconocimiento por implementar medidas de acción que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En tal sentido de acuerdo con Quiñones Infante y Rodríguez Guillén (2015 p. 32) la igualdad de oportunidades constituye una condición de partida necesaria para alcanzar el objetivo de la inclusión social y con ello favorecer el acceso al empleo para sectores vulnerables de la población, como ciertamente es el caso de las personas con discapacidad. Por lo tanto esta igualdad implica la realización de ajustes razonables desde el proceso de reclutamiento y atracción de personal, hasta su incorporación y desarrollo dentro de la empresa. La igualdad de oportunidades representa un aspecto de la justicia social en la que todos los ciudadanos pueden gozar del ejercicio de sus derechos humanos.

Por lo anterior, Quiñonez Infante y Rodríguez Guillén (2015 p. 34), manifiestan que las personas con discapacidad encuentran enormes dificultades para su inserción en el mercado laboral, derivadas de la falta de acceso al sistema educativo. Por un lado se les ha impedido desarrollar sus capacidades y habilidades; y por el otro, los efectos de los prejuicios y temores sobre su desempeño laboral les anula la oportunidad de acceder a un empleo digno.

El presente estudio pretende ampliar la temática de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a fin de identificar los desafíos que presentan tanto la persona con discapacidad como el empresario para lograr empleabilidad de este colectivo. El problema de estudio se plantea por medio de las siguientes preguntas: (a) ¿Cuáles son los desafíos de generar acciones para incluir laboralmente a personas con discapacidad al equipo de trabajo?, (b) ¿Qué dificultades o barreras encuentran las personas con discapacidad para acceder a un empleo?, (c) ¿Qué estrategias puede desarrollar su empresa para la construcción de un programa de inclusión laboral? y (d) ¿Qué aspectos se deben considerar para implementar un programa de inclusión laboral en la empresa o institución?.

1.3 Justificación

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas y en los procesos de atracción y selección de personal en los departamentos de la gestión humana y organizacional, representan una necesidad de concreción inmediata. De acuerdo con Murillo et al. (2020, p. 112) la inclusión laboral se interpreta como que cada uno de los habitantes cuente con la posibilidad de acceder a un empleo digno. Con ello se pretende alcanzar un alto grado de autorrealización personal y profesional dentro de las empresas, organizaciones e instituciones del sector público y privado. Así mismo contar con la oportunidad de incluirse en los diferentes sectores del mercado y ecosistemas de negocios en donde puedan aportar o bien adquirir experiencias y conocimientos para afrontar nuevos desafíos.

Sin embargo, el desconocimiento en materia de discapacidad e inclusión laboral tanto en el sector público como privado, merma en algunas ocasiones la posibilidad de generar plazas en las que las personas con discapacidad puedan colocarse. En algunas empresas con departamentos de recursos humanos (RRHH) estos están conformados por profesionales de la psicología industrial, organizacional e incluso clínica, quienes han adquirido conocimientos técnicos en estas áreas; sin embargo, aducen desconocer cómo implementar programas de inclusión. De acuerdo con Ruiz Velazco (s. f., p. 2), expresa: “Los comportamientos más difíciles de cambiar son aquellos de los que no somos conscientes”, en tal sentido esta frase pone de manifiesto la realidad que rodea a la discriminación en el empleo y la ocupación de aquellos colectivos menos favorecidos.

Otro aspecto relacionado a la temática de estudio hace referencia a los principios y valores rectores de cada institución, empresa u organización. En este contexto Francisco Eguiguren citado en Quiñonez et al. (2015, p. 34) señala la necesidad desde una perspectiva constitucional que, la

igualdad debe ser analizada en dos esferas, la primera como un principio rector del estado de derecho democrático y la segunda como un derecho fundamental subjetivo individualmente exigible. Sin embargo, la realidad a pesar de las regulaciones existentes y los tratados internacionales refiere que las personas con discapacidad y promotores de derechos humanos aún luchan por alcanzar tan anhelada igualdad de condiciones.

En la misma línea, Pérez Luño, (citado en Quiñonez et al., 2015, p. 33) ha postulado también que la igualdad como principio constituye un fin perseguible por la sociedad, que conlleva una exigencia en el proceso de creación y contenido de la norma jurídica. En tal sentido la igualdad puede actuar como un criterio para evaluar acciones que garanticen la inclusión laboral y la paridad de trato de las personas con discapacidad, también como un mecanismo de actuación en las políticas y buenas prácticas en los diferentes sectores del mercado laboral. Por tal motivo, respaldar la promoción del derecho laboral a través del diseño de programas e iniciativas de inclusión laboral, es una respuesta a la problemática de la exclusión laboral de este colectivo.

Aunado a lo anterior Ruiz Velasco (s. f., p. 2) manifiesta que la realidad que rodea a la discriminación en el empleo y la ocupación de las personas con discapacidad, radica en la preconcepción de este colectivo y de su productividad. En efecto provocan que sean excluidas por definición por cuanto es necesario actuar de manera inclusiva. Esto implica el ejercicio de ciertas temáticas, mecanismos y estrategias que no representan costos profundos, en el presupuesto de las empresas, simplemente la comprensión que existen diferentes maneras de ser, vivir y convivir.

La implementación de acciones inclusivas exige basarse en conceptualizaciones actualizadas como un modelo social con enfoque de derechos humanos, que invita a reflexionar la realidad actual y planificar soluciones para dar respuesta a la problemática de la exclusión en el empleo de las personas con discapacidad. Por consiguiente, el premio Nobel de Economía, Sen (citado en Padilla Muñoz, 2010, p. 397) manifiesta que es necesario la comprensión de las demandas morales y políticas de la discapacidad, ya que por un lado representan un rasgo de la humanidad tan amplio y deficitario y por otro que las consecuencias trágicas de la discapacidad pueden ser superadas sustancialmente con una ayuda social determinada e intervenciones creativas. Estas ayudas basadas en los principios rectores de la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad, pueden generar cambios positivos trascendentales no solo en la persona sino en el ambiente laboral y la sociedad misma.

1.4 Alcances y límites

1.4.1 Alcances

En este sentido el objetivo de este documento radica en ampliar el campo de análisis que se debe considerar en la promoción de una cultura de respeto a la diversidad y promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades con los demás. Los alcances plateados se centran en dar a conocer la problemática de la exclusión en el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en espacios productivos y de empleabilidad. De acuerdo con CEPAL (2011, p. 26) el derecho al trabajo debe ser exigido desde todos los frentes tanto en las áreas rurales como urbanas, pues para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo debe primar la igualdad de oportunidades. Las empresas pueden materializar el derecho al trabajo diseñando políticas internas de actuación y con ello dar respuesta a esta necesidad.

El resultado de la investigación propone generar un producto que guíe el camino tanto a los empresarios, como a los equipos de trabajo en el quehacer por la implementación de planes, programas y proyectos que promuevan la inclusión laboral en las organizaciones e instituciones del sector público y privado. En tal sentido las instituciones, sin importar el sector, deben establecer los lineamientos que promueven una cultura de respeto a la diversidad en condiciones de igualdad. Con base a ello CEPAL (2011, p. 26) manifiesta la necesidad de alentar a los empleadores a realizar ajustes razonables para dar cabida a las personas con discapacidad en el mercado laboral y con ello lograr la incorporación en igualdad de condiciones en los procesos, políticas y programas internos.

1.4.2 Límites

El enfoque de la investigación es de tipo cualitativa y previamente se documentan todos aquellos recursos teóricos que aportan al análisis de las causas y abordaje sistémico de la discapacidad en Guatemala. El estudio pretende conocer cuáles son los desafíos que enfrentan los líderes de empresas y su personal para implementar programas de inclusión laboral. De acuerdo con Arcos et al. (2018 p. 2) la inclusión se ve impedida por múltiples barreras ambientales y personales, que muchas veces están determinadas por la cultura, la respuesta social y la política existente. Al identificar este tipo de obstáculos se pretende alcanzar un mayor nivel de entendimiento de las limitantes de la inclusión laboral.

Identificar los desafíos que enfrenta el colectivo de personas con discapacidad se torna una tarea necesaria pues permite diseñar, planificar y organizar una ruta accesible que oriente el camino hacia su pronta inclusión laboral. Como se puede entender, conocer los retos será de vital importancia para descubrir nuevas alternativas de apoyo. El estudio se ve limitado a escudriñar los retos y desafíos, así como las barreras que impiden el logro de la inclusión laboral y no indagará en otros elementos relacionados al contexto social, familiar, educativo o de salud. Con base a Arcos et al. (2018, p. 2) quien acota el valor de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, que contribuye a la regulación de la inclusión y de sus condiciones laborales.

1.5 Objetivos de la investigación, general y específicos

1.5.1 Objetivo general

Incentivar a los empresarios a generar acciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en sus equipos de trabajo en las empresas e instituciones público y privadas por medio de una guía informativa.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar los problemas y desafíos que enfrenta el equipo de trabajo en la temática de la promoción de una cultura diversa e inclusiva en la empresa.
- Identificar los desafíos que encuentran las personas con discapacidad para incluirse laboralmente en las empresas.

Diseñar un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresarios que guíe el proceso para la promoción de una cultura de respeto a la diversidad y promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad reconociendo su derecho al trabajo en condiciones de equidad e igualdad.

1.6 Definición de variables, conceptual y operacional

1.6.1 Variables

Dentro de las variables del presente estudio se encuentran las personas con discapacidad y la inclusión laboral de estas personas.

Definiciones conceptuales

Personas con discapacidad, de acuerdo con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006, p. 11) entre las personas que presentan una condición de discapacidad se incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o

sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad como lo manifiesta Jürgen Weller citado por CEPAL (2001, p. 13) se refiere a los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

Definiciones operacionales

En las definiciones operacionales, para estas categorías se identifican (a) personas con discapacidad, (b) la discapacidad, (c) barreras sociales y (d) conceptualización de la discapacidad. En el caso de la categoría de la inclusión laboral de personas con discapacidad se estudiarán el acceso al empleo, derecho al trabajo y una cultura diversa e inclusiva.

Capítulo 2

Fundamentación teórica

La discapacidad de acuerdo con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008, p. 11) en su Artículo 1, señala que las personas con discapacidad engloban a aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Actualmente se utiliza la Convención como instrumento rector en términos de las normativas básicas y la terminología respetuosa del enfoque de derechos humanos. En tal sentido algunos términos como capacidades especiales, discapacitados, anormales, subnormales, impedidos, inválidos o personas especiales resultan ser términos peyorativos y lo correcto es persona con discapacidad.

Las personas con discapacidad representan en la sociedad un colectivo que lucha por alcanzar un mayor nivel de autonomía y vida independiente. Para ellos es necesario adoptar diferentes mecanismos como la inclusión educativa, social y laboral. El objetivo del presente trabajo será enfocarse principalmente en la inclusión laboral.

2.1 Antecedentes históricos de la discapacidad

Históricamente el colectivo de personas con discapacidad se ha enfrentado a una serie de etapas o paradigmas de carácter evolutivo, con similitudes de abordaje negativas, a nivel mundial. Es decir, resulta ser un grupo abatido por la falta de oportunidades, poco o nulo acceso a la educación en todos los niveles incluidos salud, trabajo, vida autónoma e independiente, en igualdad de condiciones con los demás. De acuerdo con Durango A, (2016, p. 139) las percepciones y actitudes de la sociedad hacia la discapacidad son muy relativas, ya que están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores, contexto, lugar y tiempo sociohistórico, así como de la perspectiva del estatus social del observador, apreciaciones que se materializan y funden barreras.

Algunos actores que juegan un papel progresivo y determinante en la gestión de oportunidades de desarrollo para las personas con discapacidad son la sociedad y el estado. Por un lado, este colectivo permanece invisibilizado en los diferentes ámbitos de la vida humana y por otro, lo trascendente de la forma en cómo se aborda por décadas el desarrollo de las personas que presentan una condición de discapacidad es descalificativa, excluyente y marginal. De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud (CIF, 2001, p. 32) destaca que

la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, la mayoría creadas por el contexto o entorno social. Y para dar solución a los efectos provocados por el entorno es necesario la actuación social y la responsabilidad colectiva de la sociedad.

De acuerdo con García Ruiz y Fernando Moreno (2005, p. 3) los seres humanos por naturaleza tienen la tendencia o necesidad de etiquetar o nombrar todo lo que les rodea, las cosas, las ideas y los objetos. En este contexto el concepto de discapacidad surge de una construcción social basada en percepciones e ideales muchas veces subjetivos y difundidos por modelos que discriminan. Para regular la práctica de derechos humanos hacia este colectivo es necesario la aplicación de la ética y la justicia social a fin de ejercer con influencia el reconocimiento de la dignidad humana sin importar raza, religión edad o condición de discapacidad. Para ello resulta imperante en esta investigación el análisis de la data existente, solo en Guatemala se estima que alrededor de 1.6 millones de personas de la población total presentan algún tipo de discapacidad. De acuerdo con el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2016) en la Tabla 2 se plasma una proyección, con base a la encuesta de discapacidad realizada en Guatemala en el 2016.

Tabla 2

Prevalencia de discapacidad por región

Región	No. de región	Porcentaje	Departamentos que lo integran
Región Centro	I	15.7 %	Guatemala
Región Noreste	II	6.1 %	Petén, Izabal, Alta Verapaz, Baja Verapaz y Zacapa.
Región Sureste	III	5.4 %	Santa Rosa, Jutiapa, Jalapa, El Progreso y Chiquimula.
Región Suroeste	IV	10.4 %	Escuintla, Retalhuleu, Suchitepéquez, Sololá, Chimaltenango y Quetzaltenango.
Región Noroeste	V	14.9 %	Huehuetenango, San Marcos, Quiché y Totonicapán.

Unicef, 2016

La prevalencia de la desigualdad se agudiza en tanto que no se eliminan las barreras existentes, aquellas que limitan la participación en el ámbito social, educativo y laboral para este colectivo. Con base al informe mundial de discapacidad de la ONU y el BM (2011 p. 11) las personas con discapacidad presentan una de las tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad, aunado a ello tienen mayores tasas de privaciones, como la inseguridad alimentaria,

condiciones deficientes de vivienda, salud y falta de acceso a agua potable. Así como costos adicionales de asistencia personal, atención médica, ayudas técnicas o dispositivos auxiliares.

Las barreras de participación según la OMS (citado en García Ruiz y Fernández Moreno 2005, p. 3) se interpretan en causas importantes de la discapacidad. Así esta, no se entiende como un proceso que tiene origen en el individuo, sino más bien en procesos sociales amplios, en la interacción interpersonal e interinstitucional y en las oportunidades que tiene el medio social. En tal sentido el goce de sus derechos está sujeto a las acciones que el entorno genere.

Para contrarrestar las barreras de la exclusión resulta imperante plantear el término desarrollo desde la posición de Sen (citado en London y Formichella 2006 p. 19) que puede definirse como un proceso de expansión de las capacidades de que disfrutan los individuos. A la vez estas capacidades simbolizan las posibilidades que tienen las personas de alcanzar desempeños valiosos y con ello generar un impacto en su comunidad, contexto y ambiente. Cuando las personas tienen la posibilidad de desarrollarse plenamente también reflejarán un impacto en la comunidad, en la sociedad y en la nación.

2.2. La discapacidad

Conociendo el contexto de los antecedentes históricos de la discapacidad resulta importante definir otros conceptos relacionados a la misma que se desarrollan a continuación. De acuerdo con Egea García y Sarabia Sánchez (2001, p. 15) cada persona que presenta una discapacidad posee una experiencia única. No solo porque la manifestación concreta de la enfermedad, desorden, alteración o lesión es específica, sino porque esa condición de salud estará influida por una compleja combinación de factores. Estos van desde las diferencias personales, experiencias, antecedentes, bases emocionales, construcciones psicológicas e intelectuales, hasta el contexto físico, social y cultural en el que la persona vive.

Otra definición importante es la que emana de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU (2006, p. 11), ya que a la fecha esta conceptualización es la aceptada por la comunidad de personas con discapacidad. Esta argumenta que incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. En conclusión, la persona presenta una condición de discapacidad y esto no le resta valor a su naturaleza humana, posee un potencial, capacidad, talento y personalidad para desarrollarse como un ciudadano más.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2020), el término discapacidad se define como, la situación de las personas que por sus condiciones físicas o mentales duraderas, se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social. En esta definición nuevamente se manifiesta que las condiciones de discapacidad no están en la persona sino en las barreras de acceso. De tal cuenta que la solución está en garantizar la accesibilidad universal en todos los ámbitos humanos.

Según a la OMS (2000) presenta ampliamente el término discapacidad desde tres dimensiones, la primera está dada en las deficiencias, la segunda en las limitaciones de la actividad y la tercera en las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal. Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

En tal sentido es importante establecer la diferencia entre otros términos que tienden a causar confusión o similitud sin tenerlos y las causas pueden darse producto del desconocimiento social. La CIF (2001, p. 32) postula que el funcionamiento de un individuo se manifiesta como un dominio específico entendido como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los factores contextuales que van desde elementos como la familia, el entorno, la comunidad, la sociedad y el trabajo, entre otros. Las manifestaciones de estas condiciones pueden basarse desde un esquema de etiología, patología o manifestación a una estructura con amplias diferencias integrada por enfermedad, deficiencia, discapacidad y minusvalía. Estos términos se definen a continuación.

2.2.1 La enfermedad

De acuerdo con la OMS (citado en Herrero Jaén, 2016 párr. 1) la enfermedad se define como la alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo por causas conocidas y con manifestaciones como síntomas y signos medibles y valorables cuya complejidad depende de la evolución de cada persona. En tal sentido cabe resaltar que las enfermedades poseen clasificaciones específicas, que se presentan en diferentes intensidades y en cualquier parte del cuerpo, ya sea en un órgano o en sistema. Dentro de las clasificaciones pueden considerarse algunas enfermedades leves o agudas como gripes, gastritis y también enfermedades crónicas como el cáncer, tuberculosis y artritis, entre otras.

2.2.2 La deficiencia

De acuerdo con Egea García y Sarabia Sánchez (2001, p. 16) una deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones, incluidas las psicológicas. Esta deficiencia podría manifestarse de forma permanente o temporal en alguna de las estructuras o funciones psicológicas, fisiológicas o anatómicas. Además, produce una limitación en el funcionamiento que afecta la vida diaria de la persona.

Otra conceptualización sugerida por Padilla Muñoz (2010, p. 399) refiere que la deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Sin embargo, trastornos en cualquier órgano, defectos o alteraciones del funcionamiento en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como las funciones mentales, no se incluyen dentro de esta clasificación. Como ejemplo de ello se puede referir la sordera, ceguera o condición de salud mental.

2.2.3 La minusvalía

Egea García y Sarabia Sánchez (2001, p. 16) refieren que la minusvalía es una condición que sitúa a la persona en una circunstancia desventajosa. Esta se presenta como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita el desempeño catalogado como normal en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales. Es decir, una deficiencia puede producir una discapacidad y una minusvalía puede ser producto de la enfermedad o la deficiencia.

2.3. Tipos de discapacidad

Se entiende que no existe solo un tipo de discapacidad y que pueden estar sujetas a diferencias sustanciales de una persona a otra. De acuerdo con Taboada-Lugo et al. (2012, p. 3) las discapacidades se dividen en física, auditiva, visual, orgánica o visceral, intelectual y múltiple. También existen otras condiciones como el autismo y la discapacidad psicosocial que están relacionadas a trastornos específicos.

2.3.1 Discapacidad física

De acuerdo con Taboada-Lugo y Minaya Ramos (2012, p. 3) las personas con discapacidad incluyen por mencionar algunas condiciones, la parálisis de una extremidad superior o inferior, hemiplejía, paraplejía o tetraplejía, amputación de miembros superiores o inferiores, trastornos en la coordinación de movimientos y en el tono muscular, distrofias musculares y trastornos graves de la marcha, alteraciones del sistema osteomioarticular o ausencias congénitas de miembros u

otra región anatómica, deformidades graves de la columna vertebral. Todas estas condiciones de discapacidad pueden presentarse por diversas causas relacionadas a factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares infecciosas o metabólicas entre otras.

2.3.2 Discapacidad visual

Taoba Lugo y Minaya Ramos (2012, p. 3) refieren que las personas con discapacidad visual incluyen, ceguera total; es decir, sin percepción de luz en ninguno de los dos ojos. También baja visión o debilidad visual, cuya agudeza visual está comprendida entre 0.05 y 0.3 en el mejor ojo y un campo visual inferior a 20° en el otro ojo. Algunas de estas condiciones no son susceptibles a tratamiento quirúrgicos y para ver de cerca requiere el uso de gafas con cristales o lupas con una potencia no menor a cuatro dioptrías.

2.3.3 Discapacidad auditiva

De acuerdo con la OMS (2021), la discapacidad auditiva, posee una clasificación bastante amplia que va desde un nivel leve, moderado hasta grave o profundo y en alguno de los casos la pérdida de audición se refiere a una pérdida superior a los 35 decibelios (dB) en el oído que mejor oye. Las personas con discapacidad auditiva o con pérdida de audición podrían no ser capaces de oír también como una persona cuyo sentido del oído es normal, estas poseen un umbral de audición de ambos oídos igual o mejor que 20 dB. Esta puede afectar a uno o ambos oídos y entrañar dificultades para oír una conversación o sonidos fuertes y por ultimo las personas sordas pueden padecer una pérdida de audición profunda lo que significa que oyen poco o nada y a menudo se comunican mediante la lengua de señas.

2.3.4 Discapacidad orgánica o visceral

Con base a Taoba Lugo y Minaya Ramos (2021, p. 3), la discapacidad orgánica o visceral son todas aquellas deficiencias de las funciones y estructura de los órganos. Esta condición puede afectar las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, metabólico, endocrino entre otros. Algunas de estas enfermedades afectan temporal o parcialmente la vida de las personas y mejorar su calidad de vida con tratamientos, por mencionar algunas, la hipertensión, pulmonar secundaria, neumonitis, lúpica crónica, lupus cutáneo crónico entre otras.

2.3.5 Discapacidad intelectual

De acuerdo con Taoba Lugo y Minaya Ramos (2012, p. 3), las personas con discapacidad intelectual presentan alteraciones en la conducta adaptativa y el funcionamiento intelectual,

significativamente inferior a la media. Dichas alteraciones se manifiestan al comienzo de la infancia o antes de los 18 años. La conducta adaptativa hace referencia a la eficacia de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio en diferentes áreas, como la comunicación, autonomía personal, habilidades sociales en la comunidad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. Estas habilidades deben ser relevantes para la edad de que se trate, de tal modo que la ausencia de ellas suponga un obstáculo.

2.3.6 Trastornos mentales

Con base a los aportes de la OMS (2019) los trastornos mentales comprenden una variedad de condiciones, cada uno de ellos con manifestaciones distintas. Por lo general se caracterizan por alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás. Entre ellos se incluyen la depresión, el trastorno afectivo bipolar, la esquizofrenia y otras psicosis, la demencia, las discapacidades intelectuales y los trastornos del desarrollo como el autismo.

2.3.7 Discapacidad mixta o múltiple

Como lo señala Taboada Lugo y Minaya Ramos (2012, p. 3), las personas que presentan esta condición se ven afectadas por dos o más discapacidades. Estas pueden ser sordera, ceguera y alguna discapacidad física o intelectual que puede alterar el funcionamiento general de la persona. En este caso se excluyen las personas con discapacidad menor, como la ausencia de un dedo sin afectar la pinza digital, con discapacidad temporal, como fracturas en proceso de consolidación u otra somática o visceral, excepto la IRC.

2.3.8 Trastorno del espectro autista

De acuerdo con la OMS (2021), los trastornos del espectro autista (TEA) son un grupo de afecciones diversas que se caracterizan por presentarse en diferentes grados de dificultad en la interacción social y la comunicación, también exteriorizan patrones atípicos de actividad, comportamiento y el área sensorial (reacciones poco habituales a las sensaciones). A pesar de ser detectable en los primeros años de vida muchas personas son diagnosticadas más tarde, esto no significa que presenten una enfermedad sino una condición de funcionamiento distinto. Se estima que uno de cada 160 niños presenta un trastorno del espectro autista, las capacidades y necesidades varían de una persona a otra. Por medio de intervenciones basadas en evidencias pueden mejorar las aptitudes sociales y para la comunicación y con ello mejorar la calidad de vida.

Entre algunos de los datos relevantes respecto a esta condición, de acuerdo con la OMS (2021), es que este colectivo sufre estigmatizaciones, discriminación y violación a sus derechos humanos. Las capacidades y necesidades de las personas con autismo varían y pueden evolucionar en el tiempo. Aunque algunas personas con autismo pueden vivir de manera independiente, hay otras con discapacidades graves que necesitan constante atención y apoyo durante toda su vida. El autismo suele influir en la educación y las oportunidades de empleo derivado de las actitudes sociales. El nivel de apoyo prestado por las autoridades locales y nacionales son factores que determinan el futuro de estas personas.

2.3.9 Diversidad funcional y diversidad desde los autores del término

A juicio de Rodríguez Díaz y Ferreira (2010, p. 64) el concepto de diversidad funcional surge en el año 2005, promovido por la comunidad virtual representada por el movimiento Vida Independiente. El concepto pretende suprimir las nomenclaturas negativas que se han aplicado tradicionalmente a las personas con discapacidad. En este caso queda atrás el término discapacidad, ya que para este grupo resulta peyorativo.

Ahora bien, con base a los autores del término, Romañach Cabrero y Lobato (2007, p. 322), la diversidad funcional surge como una nueva conceptualización. La misma que en la actualidad a través de diferentes análisis a favor y en contra se emplea para erradicar aquellos términos que resulten peyorativos o reduccionistas al respecto de la capacidad de las personas con discapacidad. El término mujeres y hombres con diversidad funcional es novedoso y se inició a utilizar en el foro de Vida Independiente en enero de 2005. El término consta de cuatro palabras y eso lo hace a priori más complejo de utilizar que el término que pretende sustituir personas con discapacidad.

2.4. Modelos de atención de la discapacidad

Desde la posición de Padilla (2010, p. 25) la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto o entorno social. La discapacidad es una situación heterogénea que involucra la interacción de una persona en su dimensión física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Ello repercute en la restricción de la persona en la participación de situaciones de vida cotidiana, sino se ofrecen los apoyos y ajustes razonables necesarios para mejorar su calidad de vida.

De tal cuenta es posible argumentar que las personas con discapacidad han enfrentado una evolución histórica que se teoriza por medio de diversos paradigmas. Con base a Toboso Martín y

Aranu Ripollés (2008, pp. 3-7), los modelos o paradigmas que explican los hechos de la discapacidad a lo largo de la historia comprenden el modelo de prescindencia, modelo rehabilitador, modelo social y modelo de la diversidad. En este sentido cada modelo responde a una época y enfoque específico dado el nivel de atención que se le prestaba a la temática de discapacidad. De lo anterior subyace que los modelos de atención plantean características en común como: manifiestos lineales, unidireccionales, burocráticos, empáticos y diversos. Los paradigmas anteriores se ven arraigados en acciones de asistencialismo e institucionalización reflejados en pocos avances en la inclusión en los diferentes ámbitos humanos. Los nuevos enfoques basados en derechos humanos, si bien plantean una nueva mirada de abordaje con proyección a la promoción de oportunidades de desarrollo personal, autónomas e independientes, hace falta voluntad para hacerlo realidad en todas las esferas y realidades.

2.4.1 El modelo de prescindencia

Desde la posición de Toboso Martín y Aranú Ripollés (2008, pp. 66-67), el modelo de prescindencia considera que la discapacidad tiene su origen en causas religiosas. En consecuencia, este colectivo representaba una carga para la sociedad sin nada que aportar a su comunidad. Este modelo se subdivide en dos, el submodelo eugenésico y el submodelo de marginación, el primero inicia en la sociedad griega y romana basándose en fundamentos religiosos y políticos que consideraba un problema el crecimiento de niños con discapacidad, lo que los llevo a prescindir de ellos mediante el infanticidio; el segundo subestima a las personas con discapacidad y las consideraba objeto de compasión y como advertencia de un objeto maléfico de inminente peligro.

2.4.2 El modelo rehabilitador

Como lo afirma Toboso Martín y Aranú Ripollés (2008, p. 67), el modelo rehabilitador o modelo médico, argumenta que las causas para justificar la discapacidad ya no son religiosas, sino que pasan a ser médico científicas. En este paradigma y tratándose del campo de la medicina, ya no se habla de Dios o del diablo, sino que se alude a la discapacidad en términos de enfermedad o como ausencia de salud. Y las personas podrán aportar a la comunidad, solo en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas y logren asimilarse a las demás personas (válidas y capaces) a la mayor medida posible. Con lo cual entran en un proceso de normalización a fin de poder obtener por parte de la sociedad un valor como personas y ciudadanos.

2.4.3 El modelo social

Desde el punto de vista de Toboso Martín y Aranú Ripollés (2008, p. 68), el modelo social sustenta que las bases que originan la discapacidad son sociales. En tal sentido este paradigma se fundamenta en las siguientes características: (a) no son las limitaciones de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad, (b) las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en la misma medida que el resto de las personas con discapacidad y (c) parten de la premisa que toda vida humana es igualmente digna. En este modelo surge el enfoque de derechos humanos y el movimiento de vida independiente que se opone al dominio profesional y la provisión burocrática de los servicios sociales.

2.4.4 El modelo de la diversidad

De acuerdo con Toboso Martín y Arnau Ripollés (2008, p. 70), el modelo de la diversidad cuyos antecedentes de establecimiento suceden en España en el año 2006 por autoría de Agustina Palacios y Javier Romañach. Este modelo se fundamenta en las siguientes consideraciones: (a) Es fundamental aceptar el hecho de la diversidad humana y esto incluye la discapacidad o diversidad funcional y (b) Todas las personas tienen el mismo valor moral, independiente de sus capacidades o discapacidad y por tanto se debe garantizar los mismos derechos humanos. Por último, este paradigma presenta un giro epistemológico; es decir, la profundidad de la comprensión de la discapacidad o diversidad funcional. Aquí el hecho se transforma en una cuestión ética y filosófica y adquiere un estatus moral hasta la fecha inalcanzable; sin embargo, la discapacidad independientemente de su grado de complejidad (leve, moderado, severo o profundo) y que ello implique en algunos casos no cuidar de sí misma, no exime su condición humana y de dignidad.

2.5. Marco legal

Teniendo en cuenta a Rodríguez y Ferreira (citado en Canguilhem, 2010, p. 66) “La regla sólo comienza a ser regla cuando arregla y esta función de corrección surge de la infracción misma”. En tal sentido el marco jurídico nacional e internacional es vital para el cumplimiento de la jerarquización de la norma jurídica cuyos instrumentos sientan las bases para el ejercicio de la fiscalización y cumplimiento de estos. En la Tabla 3 se mencionan algunos de los preceptos legales en temática de discapacidad que se aplican en Guatemala.

Tabla 3

Marco jurídico nacional e internacional en materia de discapacidad en Guatemala

Año	Instrumento
1942	Declaración de los Derechos Humanos
1974	Código de Trabajo de Guatemala
1985	Constitución Política de la República de Guatemala
1993	Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad
1994	Acuerdo ministerial en materia laboral apertura de la sección del trabajador con discapacidad en el Departamento Nacional del Empleo y formación profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1996	Política Nacional en Discapacidad 135-96
1999	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad o Convención de Guatemala
2006	Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad
2017	Política Nacional del Empleo Digno 2017-2032

Tabla de elaboración propia, 2021

2.5.1 Convención de los derechos de las personas con discapacidad

En el año 2006 en Ginebra Suiza se celebró la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre. El estado de Guatemala es uno de los países que conforma los estados parte de la Organización de las Naciones Unidas. En este contexto en el año 2008 ratificó la suscripción de este instrumento en el Congreso de la República de Guatemala y su protocolo facultativo por medio del Decreto Número 59-2008 (Diario de Centro América, 2009, p. 1).

De acuerdo con MacKay, presidente del comité que negoció este instrumento, la Convención tiene como propósito estipular en detalle los derechos de las personas con discapacidad. En este instrumento también se establece un código de aplicación a la vez que proporciona nuevas áreas que norman, regulan y actualizan el marco que se tenía antes de su creación. La Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad está comprendida por 50 artículos y un protocolo facultativo, en el que se recogen importantes áreas del desarrollo humano como el Artículo 3 Principios Generales, Artículo 10 Derecho a la vida, Artículo 13 Derecho a la Justicia, Artículo 19 Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, Artículo 24 Derecho a la Educación, Artículo 25 Salud, Artículo 27 Trabajo y empleo por mencionar algunos de los derechos que permiten el abordaje de un modelo social, bajo un enfoque de derechos humanos (Necchi, Suter y Gaviglio, 2014, p. 65).

2.5.2 Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

Guatemala cuenta con una política nacional de empleo digno, esta presenta ocho enfoques y principios rectores desde una perspectiva de transversalidad: (1) Derechos humanos, (2) Trabajo decente, (3) Territorialización, (4) Sostenibilidad, (5) Diálogo social tripartito, (6) Corresponsabilidad, (7) Inclusión y (8) Equidad de género (Ministerio de trabajo y previsión social, [MINTRAB], 2017, p. 28-29). La política nacional de empleo digno le apuesta a ampliar las oportunidades para que en Guatemala hombres y mujeres accedan a un empleo digno y productivo. Lo anteriormente mencionado se contempla en los cuatro ejes de esta política: Eje 1: Generación de empleo, Eje 2 Desarrollo del capital humano, Eje 3: Entorno propicio para el desarrollo de empresas y Eje 4: Tránsito a la formalidad.

En tal sentido, contar con una política relacionada a garantizar el acceso a las oportunidades al mundo del trabajo por alcanzar el bienestar de la población es un avance. Sin embargo, aunque esto no es una realidad, la precariedad del empleo y los rezagos producidos por la crisis sanitaria por el COVID-19, continúan desafiando a la población en especial aquellos grupos más vulnerables. Todos estos ejes se enfocan en generar acciones para aumentar el compromiso social y empresarial a través de esfuerzos e iniciativas que involucran la alianza público-privada (MINTRAB, 2017, p. 30).

2.5.3 Objetivos de desarrollo sostenible

Dentro de los compromisos adquiridos por Guatemala se encuentra su participación en la agenda 20-30 para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. En esta investigación se resalta el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8 titulado, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, cuyo objetivo es promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En tal sentido las acciones que se generen en torno a este objetivo buscan contribuir a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación de todos, en especial de aquellos que enfrentan los efectos de la desigualdad y la discriminación (Programa de Naciones Unidas, [PNUD], 2021).

2.5.4 Pacto Mundial

Entre los tratados internacionales importantes a mencionar, están los esfuerzos del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Su objetivo manifiesto es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con diez principios universales sobre

derechos humanos, normas o relaciones laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, En tal sentido uno de los principios con relación a la inclusión laboral es el principio número 6 que declara: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. La convocatoria hace la reflexión sobre la toma de conciencia de continuar asumiendo esfuerzos por eliminar la exclusión y generar acciones que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las diferentes dimensiones económicas (Pacto Mundial, 2015).

2.6 Inclusión

El enfoque de la inclusión ha atravesado por diversos momentos evolutivos. Con anterioridad los términos integración e inserción eran utilizados con fines de promover una mayor participación de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos como el personal, educativo, social y laboral. El término inclusión es utilizado hoy en día como una filosofía que desafía a la sociedad, el Estado, la escuela y la familia a garantizar una genuina garantía en promover los derechos de aquellos grupos que sufren de la marginación y exclusión. De acuerdo con Reverón, Rodríguez y Hernández, (citado en Spin y Mera, 2019, p. 4) el término inclusión se asocia a calidad en las relaciones, está vinculado a las emociones, a la afectividad y se relaciona con la capacidad de las personas de aceptar al otro y convivir en armonía aceptando las diferencias.

El término inclusión ha cobrado vigencia a partir del nuevo modelo o paradigma social con enfoque de derechos. De acuerdo con la ONU (2019, p. 23), la inclusión de la discapacidad se refiere a la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, a la promoción de sus derechos y a la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Para el logro de esta nueva conceptualización es necesario el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de acciones que permitan mayor autonomía y participación de este colectivo en todos los ámbitos humanos.

Con base a la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2015, p.6), “La inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación”. En tal sentido insta a todos los actores a efectuar aportes equitativos sustanciales que promuevan

una cultura de respeto a la diversidad. Adicionalmente se orienta y anima a todos a una mayor participación para construir la inclusión.

Por su parte la ONU (2015) expresa que “La inclusión de personas con discapacidad significa entender la relación entre la manera en que las personas funcionan y cómo participan en la sociedad, así como garantizar que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades”. En tal sentido a través de la inclusión se hace un llamado a lograr mayor participación en los roles y actividades de la vida diaria que son esencialmente previstos. Así pues, los roles de estudiante, trabajador, esposo, amigo, pareja, padre de familia, profesional o paciente procuren el goce de una vida lo más apegada a la normalidad.

El desarrollo inclusivo de acuerdo con el MINTRAB (citado en Chowdhury, 2017, p. 47) se presenta como una estrategia para la reducción de los factores que afectan la sociedad y transgreden los derechos de los colectivos vulnerables. El desarrollo inclusivo exterioriza sus bases en cuatro dimensiones: (a) una reducción sostenida y notable de la pobreza de ingreso y otras dimensiones de la pobreza; (b) una reducción de ingreso y otras dimensiones de la pobreza; (c) una reducción sostenida y notable de la proporción de personas en riesgo de caer en la pobreza; (d) un avance notable en el logro del empleo pleno y productivo y salarios y condiciones de trabajo decentes y (e) niveles bajos y estables o una reducción sostenida y notable de la desigualdad. De esta cuenta cada dimensión aborda a la persona como ser integral, en tanto se permita el acceso a oportunidades de crecimiento se logrará mayor cobertura de las necesidades básicas insatisfechas a la vez que se mejora la calidad de vida de estas personas.

De acuerdo a González et al. (2010, p. 17) el término inclusión es poco preciso y se toma como una mera filosofía que alcanza mayor ejecución tan solo en el discurso y escasamente en acciones concretas. En consecuencia, sus usos van desde la consideración como derecho social, elemento de estructuras sociales, políticas o económicas, base ética de la cohesión social y como nueva concepción de participación de la vida económica. En tal sentido requiere de una transformación sustancial para que el discurso sea concordante con las acciones ejecutadas y con ello mejorar la realidad actual.

2.7. Educación Inclusiva

En el marco de la educación, Guatemala cuenta con una serie de instrumentos legales nacionales e internacionales en los que se hace un llamado a velar por garantizar el acceso a la educación para todos los guatemaltecos. A nivel nacional de acuerdo con la Constitución de la

República de Guatemala (1985, p. 3) en su Artículo 71, establece que la Educación es un derecho que debe primar para toda persona en el territorio guatemalteco, además de facilitarlo a sus habitantes, sin discriminación alguna. En el caso de las personas con discapacidad existen otros instrumentos con mayor especificidad; sin embargo, es una obligación del Estado garantizar dicho servicio con calidad y dignidad.

Para el logro del acceso a la educación surgen diferentes modalidades, entre ellas la filosofía de educación inclusiva, que puede dar respuesta a incrementar la participación de este colectivo bajo el enfoque de derechos humanos. Como lo expresa Blanco et al. (citado en Martínez-Usarralde, 2021, p. 3), demandar a la flexibilidad y a la adaptación, a la responsabilidad y a la educación bajo el principio del respeto a la identidad de todas las personas, permite dar la oportunidad a la inclusión de todos los niños y jóvenes al sistema educativo. Si por el contrario persisten las prácticas tradicionales, poco o nulo interés por incluir escolarmente a esta población, los resultados seguirán siendo los mismos que se refugian en la exclusión.

De acuerdo con la UNESCO (2005), la educación inclusiva puede ser concebida como un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos. A través de esta modalidad, se logra mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales, comunitarias y reducir la exclusión dentro y fuera del sistema educativo. Por medio de un proceso transformador genuino y el compromiso de los actores de la comunidad educativa, se podrán obtener resultados favorables para la población de estudiantes. Esto podría apoyar en especial a aquellos que presentan alguna discapacidad para avanzar en los diferentes grados académicos y participar colectivamente de la enseñanza y el aprendizaje inclusivo.

En esta línea, la UNESCO (2017, p. 3), en la Guía para Asegurar la Inclusión y la Equidad en la Educación, confirma que la educación es prioridad porque es un derecho humano esencial que debe garantizarse a lo largo de toda la vida. Con el objeto de consolidar la paz e impulsar el desarrollo sostenible dentro y fuera de las fronteras de las comunidades donde cohabitan las personas, se debe garantizar su aporte al desarrollo sostenible del país. En tal sentido la educación con calidad transforma vidas y contribuye a erradicar las brechas de la desigualdad, siempre y cuando se refuercen los sistemas educativos y respondan a los desafíos mundiales.

Con base a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017, p. 13) la inclusión como proceso ayuda a superar los obstáculos que limitan la presencia, la participación y los logros de todos los estudiantes. El mensaje de este órgano es

preciso, todos los estudiantes cuentan y cuentan por igual, teniendo como base esta premisa es posible generar políticas inclusivas y equitativas. En tal sentido comprender el valor de la diversidad y como vivir con las diferencias y aprender de ellas, siempre y cuando se forme y traslade el conocimiento a los diferentes actores de la comunidad educativa.

2.8. Inclusión social

De acuerdo con el Banco Mundial (citado en la OEA, 2016, p. 10) la inclusión social se expresa como el proceso de empoderamiento de las personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. En tal sentido dar voz a las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos. De esta cuenta es posible mejorar las habilidades y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja de participar en todas las esferas sociales.

Por su parte, la CEPAL (2014) define a la inclusión social como un proceso por el cual se alcanza la igualdad y se cierran brechas en cuanto a la productividad, las capacidades, la educación, el empleo, así como la segmentación laboral y la informalidad de los colectivos menos favorecidos en la sociedad. Las brechas mencionadas resultan ser las principales causas de la inequidad y en su mayoría la falta de priorización e interés público, atados a imaginarios y visiones reduccionistas. La solución ante los diferentes desafíos centra su atención en fundamentar buenas prácticas que orienten todas las políticas, planes basados en los principios de la inclusión y la equidad.

2.9. Inclusión laboral

La inclusión laboral se considera una problemática de reciente visibilidad por el hecho de resultar desafiante llevarla a la práctica. Según el oficial de asuntos de desarrollo económico Weller (citado en CEPAL, 2001, p. 14), la inclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas mientras que la otra parte no cuenta con acceso a este tipo de empleo. Es necesario identificar los retos y las opciones de la inclusión laboral y con ello garantizar el derecho al empleo. La interpretación de situaciones de inclusión o exclusión dependen de la riqueza material de una sociedad, como también de los valores prevalecientes. Finalmente, el autor admite la existencia de una doble relación entre el empleo y el proceso productivo, ya que la mano de obra es insumo y los puestos de trabajo son producto de un proceso de crecimiento, por lo cual es necesario la formación del talento que se postula.

En la opinión de Murillo Soto et al. (2020, p. 118), la inclusión laboral se traduce en que cada uno de los habitantes cuente con la posibilidad de acceder a un empleo digno. Sin embargo, existen grupos que cuentan con una mayor desigualdad en el mercado laboral como las mujeres en edad de laborar, las personas con discapacidad y los adultos mayores. El tema va tomando fuerza e importancia paulatinamente entre las empresas y las personas que en ella trabajan, por lo que es necesario robustecer la infraestructura para albergar a las personas con discapacidad. Es necesario trabajar fuertemente en sensibilizar y capacitar al personal en todos los niveles del organigrama para que se pueda aprovechar el talento que posee este colectivo. Así mismo revisar los perfiles de puestos y las características que se requieren en cada uno de ellos, para analizar y determinar qué puestos se pueden ocupar con el objeto de ser más inclusivos.

De acuerdo con Bertranou (OIT, 2017) la evidencia recabada a nivel mundial por ese organismo, demuestra que las personas con discapacidad suelen ser empleados serios y responsables; son un recurso de competencias y talentos por exportar y los consumidores tienden a tener un buen concepto de las empresas que los emplean. Derivado de la falta de oportunidades laborales, cuando se presenta una opción regularmente las personas con discapacidad presentan un alto grado de compromiso y lealtad para con las empresas. En tal sentido es necesario una transición justa que de lugar a crear espacios de diálogo con todos los actores, pues no solo es un tema de empresas enfrentada a trabajadores, sino de acompañamiento a lo largo del proceso.

Vinculado a esto, Navarro España et al. (2015, pp. 71 y 73) plantea que la inclusión laboral es uno de los desafíos más grandes que enfrentan los grupos menos favorecidos. A menudo se evidencia que todos estos aspectos relacionados al empleo y generación de ingresos son abordados la mayor parte desde disciplinas diferentes a la economía, que potencia en ocasiones un enfoque poco integral y asistencialista a la problemática. Finalmente, los autores argumentan que existen creencias o prejuicios por parte de los empleadores que les atribuyen menores aptitudes a las personas con discapacidad, clasificando en dos tipos estas formas de exclusión, la primera se refiere a los efectos de la discriminación por prejuicios y la segunda se la atribuye a comportamientos discriminatorios a las creencias acerca de los efectos sobre las ganancias de las empresas.

En esta misma línea Ducón Salas y Cely Torres (2015, p. 4) manifiestan que la inclusión se define como una opción que reclama a las personas con discapacidad su deber como ciudadanos, en sus derechos y obligaciones. Es importante resaltar el respeto por la diferencia, la equidad y la igualdad de oportunidades, lo que implica regirse por parámetros formales de contratación y

permanencia en el empleo. Es necesario comunicar que este proceso es de doble vía y jamás de protección o asistencialismo; es decir, incluye los derechos y obligaciones que se establecen por ley (aportes a la salud, pensión y pago de impuestos, entre otros). Las personas con discapacidad pueden estar sujetos al Estado y hacerse responsables de sus deberes, al igual que cualquier otro ciudadano. En torno al campo corporativo, el empleador demanda un sujeto productivo que tenga una serie de competencias acordes con las necesidades del mercado laboral. Ante esta necesidad surgen organizaciones especializadas en realizar procesos de intermediación laboral, con el propósito de favorecer la contratación.

En conclusión, con base a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI, 2021, p. 19) la inclusión es una responsabilidad que debe ser compartida entre el sector público y privado, la academia y la sociedad en general. En vez de asumirse como un asunto aislado, donde cada sector busca formas de contribuir individualmente. Este es un trabajo articulado que permitirá generar un avance significativo en materia de inclusión de personas con discapacidad, lograr un impacto significativo se alcanzará toda vez se consoliden redes en las que participen los diferentes sectores, instituciones y organizaciones.

2.10. Diversidad

El componente de diversidad con relación al ámbito laboral es visto como un indicador importante de la creciente globalización. Las organizaciones demandan considerar un rediseño de las políticas internas a fin de convertirlo en una ventaja competitiva. En tal sentido Chiavenato (2017, p. 13) manifiesta que la diversidad está relacionada con las diferencias entre personas y la presencia de características diversas que constituyen la fuerza de trabajo de una organización.

De acuerdo con Arnold y Randall, (2012, p. 36) la administración eficiente de la diversidad requiere atender muchas clases de diferencias entre las personas, no solo las evidentes como sexo, género u origen étnico. También implica entender cómo los trabajadores perciben tales diferencias. Con el objeto de diseñar políticas internas que promuevan una cultura de respeto a las diferencias e invite a la búsqueda de nuevos segmentos de mercado que aporten a los objetivos de desarrollo organizacional.

En la actualidad el tema de la diversidad e inclusión ha tomado fuerza derivado de la visibilización de movimientos y asociaciones de y para colectivos vulnerables. En Guatemala pocas son las empresas, en especial las de talla internacional que se han fijado normas por constituir equipos diversos. Sin embargo, eso no sucede con la inclusión, ya que esta última es

optativa. En esta misma línea Chiavenato (2017, p. 31) declara que la diversidad realza las diferencias individuales y se contrapone a la homogeneidad, la cual trata a los individuos en forma impersonal y estandarizada.

De acuerdo con Forrester y Vigier (citado en García Morato, 2017, p. 10) una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación y constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la motivación y la creatividad y con ello la innovación y la eficiencia del personal. Desde el punto de vista de los autores se evidencia dos tipos de diversidad. Por un lado, la diversidad innata, que se refiere a los equipos que reflejan la composición de la base de clientes en términos de género, etnias, culturas, orientación sexual y edad que están mejor posicionadas para entender los cambios constantes en sus necesidades. Y por otro, la diversidad adquirida, que se refiere a la diversidad en el liderazgo que rompe con los sesgos insulares a través de la experiencia personal, que favorece a la organización a actuar inclusivamente, adoptar una cultura comunicativa y crear un ambiente donde los trabajadores sean libres de expresar puntos de vista poco convencionales y sugerir soluciones creativas.

2.11 Diversidad e inclusión en la cultura organizacional

La diversidad ofrece a las empresas la oportunidad de alcanzar el éxito portentoso, al incluir en sus equipos talento humano diverso. Con base al estudio de García Morato (2013, p. 12) una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación y constituye un empleador atractivo para las personas con talento. También promueve la motivación y la creatividad y por ende, la innovación y eficiencia de la persona. Lograr una cultura organizacional diversa e inclusiva demanda de las empresas un cambio de paradigma de cara a la concientización y reflexión de la realidad que viven los colectivos vulnerables en la búsqueda de empleo.

De acuerdo con Forrester y Vigier, (2017, p. 10) la diversidad corporativa tiene mucho más potencial para la empresa, pero está aún por explorar y muy condicionado por la presencia de situaciones de discriminación, segregación y exclusión social en nuestra historia reciente. La diversidad e inclusión en una organización trata de crear una cultura organizacional lo suficientemente fuerte para comprender las diferencias de cualquier tipo. Con programas que aseguren el bienestar de los empleados y donde exista un ambiente en el que la comunicación sea

abierta y efectiva. Se trata de fortalecer los valores culturales, para fomentar la solidaridad, el respeto, el trabajo en equipo y la ética.

2.12 Beneficios de la diversidad

De acuerdo con Chiavenato (2017, p. 90) la diversidad ofrece a las organizaciones algunas diferencias individuales que conducen a la diversidad humana, todas ellas capaces de crear, participar y aportar no solo a los objetivos organizacionales sino a nuevos nichos y sectores de mercado, así como el público objetivo. La diversidad puede dar lugar a desarrollar equipos más creativos, lo que ofrece un valor añadido a la empresa. Los equipos de trabajo diversos se sienten importantes y no amenazados porque se vuelve parte del ADN de las empresas, se manifiestan importantes resultados como retención del talento humano, valoración de las diferencias y trabajo colaborativo para alcanzar los resultados organizacionales. En la Tabla 4 se hace mención de las garantías que ofrece la diversidad a las organizaciones.

Tabla 4

Principales razones del aumento de la diversidad en las organizaciones

	Razones	Especificidad
Aumento de la diversidad en las organizaciones	Cambios demográficos en la fuerza de trabajo	La variedad de edades, sexo, etnias, religiones, cultura y la educación genera cambios en la fuerza de trabajo.
	Aumento sustancial de los negocios internacionales	Globalización de los negocios y la consecuente internacionalización de las organizaciones.
	Presiones competitivas	Adecuación de las organizaciones a las culturas locales de los mercados atendidos para mantener la competitividad.
	Necesidad de punto de vista Diferentes	Se requiere obtener todas las aportaciones posibles y diferentes enfoques para la organización alcance el éxito.
	Aumento de competitividad	Obtención de competencias diversificadas a fin de aumentar la competitividad de la organización.

(Chiavenato, 2007, p. 90)

2.13. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

En materia de derechos laborales existen un sin fin de instrumentos respecto a las garantías de acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Uno de estos es la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por Guatemala en el año 2008. De acuerdo

con la ONU (2006, p. 32) en su Artículo 27, nombrado Trabajo y Empleo, el reconocimiento al trabajo para este colectivo en igualdad de condiciones, incluye tener la oportunidad a cualquier forma de empleo.

En este marco de acceso al empleo de las personas con discapacidad, González et al. (2010, p. 17) manifiesta que la inclusión debe concebirse en un proceso similar al del resto de empleados. Es decir, comienza por una necesidad real de cubrir un puesto de trabajo y no por preguntarse ¿Qué trabajo se le puede encomendar? En el proceso de inclusión laboral y en la filosofía desde la cual se construye el rol de cada empleado hay que aplicar los mismos criterios para todos, tengan o no discapacidad. Asegurar el proceso de inclusión de acuerdo con el autor, implica la conformación de un dispositivo de acompañamiento debidamente planificado de manera óptima y eficiente. Este debe resultar lo más exitoso posible para garantizar la inclusión y el cumplimiento de cada una de las etapas del proceso. Estas etapas incluyen la convocatoria, atracción o como se le conoce en algunos ámbitos, reclutamiento, selección, admisión e inducción. En esta última se incluye el período de prueba y adaptación al iniciar en el puesto, seguidamente está el período de permanencia, consolidación y por último la fase de crecimiento o desarrollo personal y laboral.

Para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es necesario el conocimiento y aplicación de el Diseño Universal descrito en el Artículo 2 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006, p. 12). Este se entiende como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. En este sentido el diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares con discapacidad, cuando se necesiten. Además, garantizará los principios de uso equitativo, uso flexible, uso simple e intuitivo, información perceptible, tolerancia al error, mínimo esfuerzo físico y por último adecuado tamaño de aproximación y uso.

En este mismo contexto otro aspecto a considerar es la Accesibilidad, explicado en el Artículo 9 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad según la (ONU, 2006, p. 17) que indica que es necesario garantizar que este colectivo pueda vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida. Por lo que es necesario adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás en el entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Incluso velar por el acceso a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en las zonas urbanas como rurales. Concretar estas acciones implica la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso en edificios, vía pública, el transporte, instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo.

En tal sentido, responder la aplicabilidad de la accesibilidad desde el punto de vista del sociólogo Joly (citado en Rojas y Mejía, 2010, p. 7) quien expresa que es inútil la accesibilidad sin garantizar el acceso al trabajo. Pues desde la perspectiva de la construcción ciudadana las personas con discapacidad en edad de laborar pueden y deben aportar al desarrollo económico del país. La accesibilidad va más allá del acceso a una infraestructura, ya que se convierte en un desafío ético que debe ser analizado y reflexionado desde la comprensibilidad y la perceptibilidad.

Asimismo, de acuerdo con la ONU (2006, p. 11), se orienta a adoptar Ajustes Razonables que son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular. Se debe garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás. Todos los derechos humanos y libertades fundamentales se convierten en una necesidad para que la persona pueda alcanzar un mayor nivel de autonomía e independencia. En tal sentido, los ajustes razonables son de fácil aplicación siempre que exista la voluntad y corresponsabilidad de contribuir a su aplicación, por ejemplo, pueden hacerse efectivos en los materiales, en la comunicación o la información, en la realización de actividades, en la infraestructura y los espacios tanto en el ámbito personal, familiar, social y laboral de las personas.

2.14. Empresa inclusiva

La empresa inclusiva de acuerdo a la OIT (2013, p. 19) se presenta como una metodología práctica para aquellas organizaciones que quieren contratar a personas con discapacidad. Esta metodología cuenta con cinco etapas, (1) Contacto y asesoramiento a empresas es el primer paso hacia la inclusión laboral, (2) Identificación de puestos de trabajo, preparación para dar nuevas oportunidades, (3) Valoración y selección del candidato, en esta etapa es importante la compatibilidad de perfil de la persona con los requerimientos del puesto, (4) Inclusión a partir de la contratación; es decir, apoyo y acompañamiento constante y (5) Seguimiento y evaluación para lograr un compromiso de continuar y generar inclusión. Para lograr una verdadera inclusión es necesario que las organizaciones y sus líderes tengan la fuerza para reconocer los mitos y prejuicios

que existen dentro de ellos, junto a las barreras culturales, el desconocimiento e ignorancia que no permiten que se haga realidad la contratación de personas con discapacidad.

De acuerdo con la Fundación ANDE, (citado en López Pino y Seco Martín, 2005, p. 11), la inclusión laboral de las personas con discapacidad supone grandes retos para los diferentes actores. En primer lugar, para las personas que presentan esta condición, pues no es fácil lograr su colocación derivado del hecho de no estar vinculados por mucho tiempo al mercado de trabajo o participar precariamente de este. Esto se da, no necesariamente por no buscarlo sino porque no se generan las oportunidades. En segundo lugar, las empresas demandan de sus colaboradores cualidades como dedicación a la empresa, capacidad de resolución de problemas, bajo absentismo laboral, motivación hacia el trabajo y dedicación a las tareas. A la vista estas formas parecen muy simples; sin embargo, se logran por medio de experiencia y adquisición de conocimientos y ante su ausencia, son necesarias oportunidades de desarrollo de habilidades.

Otro aporte de acuerdo con SOFOFA (citado en Gómez Ortiz y Peñaranda Soto, 2019 Pág.5), expresa que la empresa inclusiva es aquella que va más allá del simple análisis de costos y beneficios y ofrece una estrategia de largo aliento basada en la formación y capacitación de las personas con discapacidad. De manera que los esfuerzos por construir la inclusión sean sostenibles en el tiempo y permitan a toda la cultura de la organización convertirla en su impronta. De tal forma que la actuación en la empresa por medio de la responsabilidad social, políticas y estrategias favorezcan directamente a la generación de ingresos, la calificación del talento humano y el alcance de bienestar como un todo de este colectivo.

2.15 Beneficios de los empleadores inclusivos

Los beneficios que obtienen las empresas al incluir laboralmente a personas con discapacidad surgen de un genuino diseño y seguimiento del proceso de acompañamiento, ya que se debe contratar por capacidad y no por caridad. Esto permite la autorrealización evitando la frustración de enfrentarse a un puesto en el que no serán productivos. De acuerdo con Gómez Ortiz y Peñaranda Soto, (2019, p. 5) el modelo de empresa inclusiva no resulta contradictorio con los objetivos empresariales asociados al incremento de la productividad, generación de valor agregado y, competitividad empresarial, puesto que una política de igualdad de oportunidades e inclusión laboral de las personas con discapacidad, contribuye a la creación de un ambiente adecuado para el desarrollo del capital humano y la optimización del desempeño empresarial. Los esfuerzos por posicionarse como empresa inclusiva pionera en la implementación de esta filosofía, podría

suponer un factor clave para diferenciar la empresa y posicionar su imagen en el mercado a partir de su contribución social en esta materia.

Las empresas deben plantearse indicadores relativos a la inclusión de las personas con discapacidad, con miras a desarrollar una cultura diversa e inclusiva. De acuerdo con Ducón Salas y Cely Torres (2015, p. 4), es posible evidenciar los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad, que pueden ser productivos, organizacionales, tributarios y de imagen corporativa. Estos beneficios se pueden observar a detalle en la Tabla 5. Al mismo tiempo son de doble vía, ya que se contribuye socialmente al desarrollo económico del país, se generan oportunidades para colectivos vulnerables y se mejora la calidad de sus vidas.

Tabla 5

Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad

TIPOS DE BENEFICIOS			
Productivos	Organizacionales	Tributarios	Imagen Corporativa
Disminuye la pérdida económica para el país	Reconocimiento de la diversidad	Deducción de la renta y prestaciones	Cambio en la perspectiva frente a la igualdad, la equidad y la equiparación de oportunidades
Incorporación de nueva fuerza productiva	Cambio actitudinales y de comportamiento	Disminución del Servicio Nacional de Aprendizaje	Posicionamiento en el entorno económico
Aumento en la capacidad de compra y endeudamiento de la sociedad	Mayor compromiso y responsabilidad	Preferencia la celebración de contratos públicos o privados así como prelación frente a créditos y subvenciones.	Mejoramiento del concepto de calidad de vida
	Análisis del proyecto de vida		
	Nuevas formas de entender las reales características y potencialidades de las Personas con discapacidad.		

Ducón Salas y Cely Torres (2015, p. 4)

2.16. Psicología del trabajo

La psicología del trabajo se ve íntimamente relacionada a los procesos de inclusión laboral, derivado del impacto de la práctica donde convergen todos los elementos de la gestión humana y organizacional. Para adentrarse a esta temática es preciso conocer su conceptualización. De acuerdo con Miller (citado en Arnold y Randall, 2012, p. 4), la psicología del trabajo se presenta

como la ciencia de la vida mental y esta a su vez se refiere a tres fenómenos comportamientos, pensamientos y emociones.

La psicología del trabajo en su aplicabilidad de acuerdo con Arnold y Randall (2012, p. 20), comprende ocho dimensiones de la operativización de la psicología del trabajo. Las personas con discapacidad podrían verse involucradas en la modalidad de inclusión laboral en las dimensiones de selección de personal y asesoría, capacitación, evaluación de desempeño y desarrollo de carrera, desarrollo y cambio organizacional, interacción hombre-máquina, asesoría y desarrollo personal, diseño de ambientes y trabajo, salud y seguridad y relaciones con los empleados y motivación. A continuación se dará una breve explicación de cada una de esas dimensiones.

Selección de personal y asesoría

Incluye todos los tipos de puestos de trabajo con una variedad de métodos, pruebas y entrevistas.

Capacitación

Abarca la identificación de las necesidades de entrenamiento, así como diseño, aplicación y evaluación de la capacitación.

Evaluación del desempeño y desarrollo de carrera

Corresponde a la identificación de los aspectos clave del desempeño en el trabajo, diseño de sistemas para la realización de una evaluación del desempeño y desarrollo precisa, capacitación en el uso de la evaluación y el desarrollo de intervenciones como los planes de desarrollo de personal.

Desarrollo y cambio organizacional

Trata el análisis de sistemas y relaciones, habilidades de liderazgo y negociación; análisis y cambio de la cultura y/o el clima organizacional.

Interacción hombre-máquina

Contiene el análisis y diseño de equipo de trabajo y ambientes para adecuarlos a las capacidades humanas físicas y cognitivas.

Asesoría y desarrollo personal

Incorpora técnicas para escuchar y aconsejar en cuanto a temas relacionados con el trabajo y la carrera, asesoría y análisis de los intereses y aspiraciones de carrera de los individuos.

Diseño de ambientes y trabajo, salud y seguridad

Engloba la evaluación sobre las características existentes y preferidas del ambiente, como niveles de luz, posicionamiento del espacio de trabajo y fuentes de peligro, riesgo o estrés y

2.17 Relaciones con los empleados y motivación

Comprende la asignación y diseño de puestos de trabajo que sean motivantes y satisfagan lo más posible, formación de equipos, negociación y regateo y técnicas para analizar y mejorar las relaciones intergrupales.

La psicología del trabajo pretende analizar y aportar a la administración de la diversidad cómo es que los individuos y los grupos se perciben y relacionan entre sí, en especial aquellos grupos excluidos de todas las oportunidades de desarrollo que gozan otras minorías deleznable. En tal sentido Arnold y Randall, (2012, p. 38) muestran algunos elementos específicos de la diversidad como género, origen étnico y discapacidad que junto a la edad, religión y orientación sexual, son cuestiones que aquejan para optar al crecimiento personal, laboral y biopsicosocial. Para estos grupos (género, origen étnico y discapacidad) se evidencian: (a) los cargos en el mercado laboral para mujeres, grupos de minorías étnicas y personas con discapacidad están mejorando (por ejemplo, habilidad para obtener empleo, tipos de trabajos que consiguen, qué tan exitosos son en sus ocupaciones), (b) sus cargos aún no se igualan con aquellos de los grupos mayoritarios (en este caso, con hombres caucásicos sin discapacidad), (c) esto no parece deberse por completo a posibles factores legítimos, como diferencias en la calificación y experiencia, (d) sus desventajas no han sido completamente erradicadas por la legislación, lo cual posiblemente se debe en parte al prejuicio sutil o no tan sutil y/o a la discriminación y (e) en ciertos casos, el sentido de identidad de la persona (cómo se ven a sí mismos) importa tanto como su pertenencia al grupo objetivo.

2.18 Mecanismos y estrategias para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad

Según Ellis y Sonnenfeld (citado en Arnold y Randall, 2012, p. 38), existen algunas herramientas útiles por considerar para desarrollar el indicador de diversidad desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Entre las formas más comunes de administrar la diversidad en las organizaciones, ellos mencionan los siguientes: (1) talleres multiculturales diseñados para mejorar el entendimiento y la comunicación entre los miembros de diferentes grupos, (2) grupos de apoyo, tutorías y redes para grupos minoritarios y/o en desventajas, (3) consejos consultivos que informen

a la alta gerencia, (4) recompensas para los directivos por su desarrollo de grupos minoritarios y/o en desventaja y (5) programas de desarrollo rápidos y oportunidades especiales de capacitación para grupos minoritarios y/o en desventaja.

La inclusión laboral desde un enfoque de derechos humanos permite a las empresas replantearse la forma de hacer las cosas. El diseño de nuevas políticas enfocadas en la inclusión y la diversidad de las personas con discapacidad permite ampliar la mirada y generar oportunidades. De acuerdo con Ducón Salas y Cely Torres (2015, p. 4), para que los procesos de inclusión laboral puedan desarrollarse con mejores resultados, se requiere de un mejor conocimiento de aquellas características y potencialidades que tiene la persona con discapacidad. De ser así, este conocimiento contribuirá a solucionar en gran medida las dudas y mitos que presentan en relación con la productividad, la rotación y los costos de adecuaciones locativas, entre otros aspectos.

En consecuencia, López Pino y Seco Martín (2005, p. 7), indican que al trabajo se le adjudican funciones de desarrollo personal y social que actúan como factor de realización personal y de inserción social. Una de ellas es la edad laboral, en la que el individuo diseña y pone en funcionamiento sus estrategias orientadas a conseguir independencia y reconocimiento social como sujeto activo y capaz de desarrollar un proyecto de vida propia. De allí radica la importancia del empleo de las personas con discapacidad con miras de su propio desarrollo personal, familiar, profesional, laboral y social. Hacer efectivo el derecho al trabajo contribuye no solo al desarrollo de la empresa, sino a la de sus colaboradores, la sociedad y las comunidades que aportan al desarrollo sostenible.

2.19 Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas (OHCHR, s. f.), las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se elaboraron en la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993, sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos en el período entre 1983 y 1992. El fundamento político y moral de estas normas se encuentra recogido en los siguientes normativos: (1) la Carta Internacional de Derechos Humanos que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, (2) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (3) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (4) la Convención sobre los Derechos del Niño, (5) la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y por último (6) el Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

El instrumento de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de acuerdo con la OHCHR, (s. f.), insta a los diferentes organismos, dependencias y movimientos a gestionar acciones que contribuyan a la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Se compila en cuatro secciones y 22 artículos divididos de la siguiente forma: (I) Requisitos para la igualdad de participación Artículo 1. Mayor toma de conciencia, Artículo 2. Atención médica, Artículo 3. Rehabilitación, Artículo 4. Servicios de apoyo, (II) Esferas prevista para la igualdad de participación, Artículo 5. Posibilidades de acceso, Artículo 6. Educación, Artículo 7. Empleo, Artículo 8. Mantenimiento de los ingresos y seguridad social, Artículo 9. Vida en familia e integridad personal, Artículo 10. Cultura, Artículo 11. Actividades recreativas y deportivas, Artículo 12. Religión, (III) Medidas de Ejecución Artículo 13. Información e investigación, Artículo 14. Cuestiones normativas y de planificación, Artículo 15. Legislación, Artículo 16. Política económica, Artículo 17. Coordinación de los trabajos, Artículo 18. Organizaciones de personas con discapacidad, Artículo 19. Capacitación de personal, Artículo 20. Supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las Normas Uniformes.

Artículo 21. Cooperación económica y técnica Artículo 22. Cooperación internacional y por último la sección (IV) Mecanismos de supervisión.

2.20 Barreras

De acuerdo con CONADI (2020, p. 17) una barrera es cualquier impedimento, traba u obstáculo que limite o impida el acceso, la libertad de movimiento, la estancia y la circulación con seguridad de las personas. Sin embargo, para las personas con discapacidad las barreras generan un impacto mayor, pues a menudo se enfrentan a múltiples obstáculos que les dificulta extremadamente el desempeño. A continuación se presentan y describen las barreras más comunes:

- Actitud
- Comunicación
- Físicas
- Políticas
- Programáticas
- Sociales
- Transportes

2.20.1 Barreras de actitud

Las barreras de actitud son las básicas y contribuyen a otras barreras; es decir, algunas personas pueden no ser conscientes de que las dificultades para llegar o entrar a un lugar pueden limitar la participación de una persona con discapacidad a las actividades comunes y de vida cotidiana. En estas se incluyen los estereotipos, estigmas, prejuicios y discriminación (CONADI, 2020, p. 17).

2.20.2 Barreras de comunicación

Las barreras de comunicación son las que experimentan las personas que tienen discapacidades que afectan la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por quienes no tienen este tipo de discapacidades (CONADI, 2020, p. 18).

2.20.3 Barreras físicas

Las barreras físicas son obstáculos estructurales en entornos naturales o hechos por el hombre, los cuales impiden o bloquean la movilidad; es decir, desplazamiento por el entorno o el acceso. Los ejemplos de barreras físicas incluyen barreras urbanísticas y barreras arquitectónicas (CONADI, 2020, p. 18).

2.20.4 Barreras políticas

Las barreras políticas con frecuencia están ligadas a la falta de concientización o a no hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y las actividades sean accesibles para las personas con discapacidades. Algunos ejemplos de barreras políticas incluyen, negarles, a pesar de reunir los requisitos, la oportunidad de participar o favorecerse de programas, servicios u otros beneficios con financiación del estado. También vedarles el acceso a programas, servicios, beneficios u oportunidades de participar como resultado de las barreras físicas. Igualmente se refleja el rechazo, a pesar de reunir los requisitos, en elaborar modificaciones razonables para que puedan realizar las funciones esenciales del trabajo para el que se postularon o han sido contratados (CONADI, 2020, p. 18).

2.20.5 Barreras programáticas

Las barreras programáticas limitan la prestación eficaz de un programa de salud pública o atención médica a personas con diferentes tipos de deficiencias. Los ejemplos de barreras programáticas incluyen horarios inconvenientes, falta de equipo accesible (equipo para mamografías), insuficiente tiempo destinado para los exámenes y procedimientos médicos, poca o ninguna comunicación con los pacientes o participantes. Asimismo se incluyen las actitudes, el

conocimiento y el entendimiento de los proveedores con relación a las personas con discapacidades (CONADI, 2020, p. 19).

2.20.6 Barreras sociales

Las barreras sociales tienen que ver con las condiciones en que las personas nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen o con los determinantes sociales de la salud, que pueden contribuir a reducir el funcionamiento de las personas con discapacidades (CONADI, 2020, p. 19).

2.20.7 Barreras de transporte

Este tipo de barreras se deben a la falta de transporte adecuado que interfiere con la capacidad de una persona de ser independiente y de funcionar en sociedad. Por mencionar un ejemplo está la ausencia de transporte accesible para personas que no pueden conducir debido a deficiencias visuales o cognitivas. Entre otras situaciones que podrían causar inconveniencias están el acceso a transporte en lugares distantes, terrenos de difícil desplazamiento, veredas con poca o nula señalización (CONADI, 2020, p. 20).

2.20.8 Barreras de acceso al mercado laboral

De acuerdo con la Unidad de Servicio de Empleo, (USE, s. f., p. 26) las barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas que tienen un impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral con los buscadores digitales de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos. Los autores identifican que las barreras pueden presentarse en las oficinas de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada. De acuerdo con su origen y características pueden ser como se definen a continuación: individuales, organizacionales y de entorno.

2.20.9 Barreras individuales. Estas son generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección por ejemplo personales, educativas, laborales y documentales.

2.20.10 Barreras organizacionales. Las barreras organizacionales están asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos, además de las prácticas discriminatorias, sesgos de selección, prejuicios e imaginarios de conocimientos.

2.20.11 Barreras del entorno. Dentro de las barreras del entorno se identifican las generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos y políticos que afectan la inclusión laboral de los buscadores institucionales, sociales y geográficos.

2.21 Acciones afirmativas

Con base a Grisales y Ramírez (citado en Palacios 2015, p. 120) América Latina es una de las regiones más desiguales del mundo, de hecho, el alcance de la injusticia social es fácil de percibir. La magnitud del problema de enfrentar las desigualdades tan intensamente marcadas donde grupos poblacionales vulnerables terminan siendo marginados y discriminados, son identificables. En tal sentido la solución a la problemática que aqueja la actualidad no reside en una simple discusión de aspectos políticos, económicos, sociales y morales, sino más bien en gestionar acciones, análisis jurídicos, sociales y subjetivos que respondan a la actualidad.

De acuerdo con Grisales y Ramírez (citado en León y Holguín, 2015, p. 121), las políticas de Acción Afirmativa (en adelante AA), son una unidad teórica cuyo objetivo es la incorporación de privilegios, compensatorios, transitorios y preferenciales, para que los sectores y grupos tradicionalmente excluidos puedan integrarse paulatinamente a los procesos, estructurales e instituciones sociales sin que se cometa algún tipo de discriminación. Desde la base de las AA, es posible generar un cambio por medio del diseño efectivo de políticas internas dentro del sector público y privado en tanto puedan reconocer y comprender la realidad. De acuerdo con Grisales y Ramírez (citado en Galeno, 2015, p. 121) “un proceso histórico de construcción a partir de la lógica de los diversos actores sociales con una mirada que, desde adentro, rescata la singularidad y las particularidades propias de los procesos sociales”. La única intención es construir conocimiento a través de buenas prácticas que insten a todos los actores del proceso de inclusión laboral a transformarse y accionar.

2.22 Acciones positivas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador (2013, p. 15), las experiencias del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad pueden generar impactos positivos. Dentro de los actores del proceso es posible identificar a los empleadores, el equipo de trabajo, las personas con discapacidad, las familias de estas, el público objetivo de la empresa, la sociedad y la comunidad en general. El impacto al implementar acciones de esta naturaleza basados en la temática de discapacidad es aún mayor, no solo para la persona, sino para la reputación de la empresa.

Con base al Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador (2013, p. 15) las acciones positivas que destacan son: (a) Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad, (b) Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la

diversidad, (c) Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio, y (d) Un acertado cumplimiento de la responsabilidad social.

2.23 Proceso de inclusión laboral de personal con discapacidad

De acuerdo con la Fundación ANDI (2020, p. 6), la inclusión de la población con discapacidad ha estado rodeada de mitos, imaginarios y desconocimiento relacionados con aspectos como la relación laboral que se establece con las personas con discapacidad, la productividad, las tareas que pueden desempeñar y las inversiones que una empresa debe realizar, entre otros. Dentro de los factores que exponen la realidad, se identifica un profundo desinterés por esta población que agrava su condición. La situación en la que viven las personas con discapacidad está rodeada de innumerables vulnerabilidades que les impiden desarrollar su potencial.

Por tal motivo de acuerdo con la Fundación ANDI (2020, p. 28-30) la vinculación de las personas con discapacidad debe hacerse de forma planificada, sistemática y organizada. Los pasos para desarrollar el proceso de inclusión laboral se establecen en las siguientes fases: (a) Tomar la decisión y cambiar la mentalidad, (b) Diseño de una política de inclusión, (c) Análisis de cargos, (d) Diagnóstico inicial de la empresa, (e) Plan de sensibilización empresarial, (f) Proceso de selección, (g) Proceso de vinculación y por último (h) Seguimiento a la persona con discapacidad y la empresa. Cada una de estas fases contribuyen a establecer un proceso exitoso dentro de las empresas siempre y cuando exista un genuino interés por ejecutarlo.

Otro proceso importante de inclusión laboral de personal con discapacidad es el que manifiesta el MREMH (2013, p. 15) quienes lo definen como, el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad. Sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión necesarias para la efectividad en la ejecución y con ello mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. El autor identifica una serie de pasos ordenados para el éxito del proceso como, (1) levantamiento de perfil inclusivo, (2) proceso de selección, (3) acompañamiento, accesibilidad y (4) actividades inclusivas.

2.24 Mecanismos de actuación

De acuerdo con Abramo et al. (citado en CEPAL 2019, pp.172-173) la inclusión laboral y productiva de personas con discapacidad en América Latina y el Caribe, se presenta con grandes brechas de desigualdad. El precario acceso a diferentes dimensiones del bienestar, entre ellas la educación y las oportunidades laborales refleja un fracaso en términos de atención a este grupo

poblacional. En promedio las personas con discapacidad alcanzan solamente tres años de estudio y el porcentaje de personas de 15 años y más económicamente activas con al menos una discapacidad es mucho más bajo que el porcentaje de personas sin discapacidad al igual que las tasas de empleo.

Con base a Abramo et al. (citado en CEPAL, 2019, p. 173), los datos son alarmantes y el interés por solventar la problemática es precaria. Las cifras pueden ser aún más reducidas en el caso de las mujeres con discapacidad. Si bien los bajos niveles educativos y la formación profesional son aspectos primordiales, la inserción laboral de las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras como desinformación, prejuicios y discriminación. Adicionalmente está la falta de experiencia de las empresas en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, la ausencia de una cultura y una política inclusivas y precariedad en la infraestructura, entre otras. Los empresarios pueden accionar por medio de la creatividad, ya que para lograr cambios es necesario el involucramiento de todos los actores que conforman las diferentes esferas. A continuación, se presenta en la Tabla 6 una tipología de programas que pueden favorecer a las personas con discapacidad desde los aportes de la responsabilidad social.

Tabla 6

Tipología de programas de inclusión laboral y productiva



Abramo et al. (2019, p. 138)

2.25 Responsabilidad empresarial

Sin bien el acceso al trabajo de las personas con discapacidad es un derecho innato y universal, la precariedad y acceso al empleo es deficiente. Por tal motivo, algunos movimientos han acudido a la Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo de acceso para incluir laboralmente a grupos vulnerables. De acuerdo con Blanco (2015, p. 1), la responsabilidad social empresarial, en adelante RSE, expresa la voluntad de la empresa de aportar a la sociedad

contribuciones positivas, adicionales a las exigidas por la ley y a las que constituyen su responsabilidad básica de creación de riqueza.

Desde la dirección empresarial o bien las organizaciones del sector público (aunque estas últimas por mandato deban velar por la realización de dichas acciones), es posible generar acciones que fragüen un impacto en la nación en especial aquellas que contribuyan al desarrollo sostenible del país. Con base a ello Freeman (citado en Blanco, 2010, p. 1), manifiesta que las empresas conscientes del origen de sus activos económicos, podrán reinvertir parte de sus beneficios en el desarrollo de otros aspectos humanos, sociales y medioambientales que no le son ajenos y satisfacen con ello las expectativas de sus principales grupos de interés o *stakeholders*.

El conglomerado empresarial e incluso las instituciones del Estado poseen la capacidad de diseñar e implementar políticas de inclusión laboral en sus organizaciones, siempre y cuando establezcan una línea base y se estructure el proceso de principio a fin para impactar a la población con discapacidad. A través de estrategias se podrán adquirir experiencias por medio de pasantías y colaboraciones de menor responsabilidad remuneradas en empleos específicos, a fin de aportar conocimientos a las personas con discapacidad. En tal sentido el Comité Español de Personas con Discapacidad (CERMI, 2014, p. 6), manifiesta que las administraciones públicas y privadas poseen la capacidad dentro de su razón de ser, de gestionar el bien común para actuar de manera sostenida si se implementan acciones creativas.

Tanto la administración pública como privada pueden implantar con éxito estrategias, decisiones y medidas de RSE con relación a las personas con discapacidad, en especial en el ámbito laboral. Como lo manifiesta el CERMI (2014, p. 8), la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de gestión empresarial que se caracteriza por la integración voluntaria de los aspectos sociales y medioambientales en sus relaciones con sus grupos de interés. La RSE es un paradigma empresarial imprescindible por medio del cual se pueden diseñar soluciones creativas con ética y alto compromiso social.

2.26 Cultura y comportamiento organizacional

La cultura organizacional de acuerdo con Robbins (citado en Llanos Encalada, et al., pp. 12-13), se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y distingue a una de otra. La cultura empresarial está fuertemente influenciada por la dinámica de las culturas personal, grupal y organizacional. Derivado de ello las conductas o actitudes de los miembros de la organización suelen ser parte del comportamiento de la misma.

Esta dinámica la convierte en una estrategia para la inclusión. Asimismo las organizaciones deben replantearse nuevos escenarios de acción para introducir ejes transversales que respondan a la necesidad de generar oportunidades a personas con discapacidad.

De acuerdo con Chiavenato (2017, p. vii) el Comportamiento Organizacional (CO) es una disciplina subordinada por las contingencias y situaciones, así como de la mentalidad que existen en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones. El CO está relacionado a diferentes ámbitos de la empresa, por ejemplo, la dinámica y funcionamiento de la empresa, aspectos visibles e invisibles, secretos, bases y características. También tiene implícito variables a nivel del ambiente, en el nivel del sistema organizacional, las de grupo y a nivel individual. Cada uno de estos niveles ejerce una poderosa influencia capaz de transformar y agregar valor, por lo que puede figurar como una estrategia para implementar principios de inclusión y diversidad.

Si bien el tema de la inclusión laboral ha tomado mayor fuerza derivado de las buenas prácticas y avances en países con políticas implantadas en sus sistemas por mejorar los indicadores de diversidad, la brecha aún es grande. En tal sentido Chiavenato (2017, p. vii) manifiesta que “La diversidad y heterogeneidad de las organizaciones es una realidad simplemente impresionante”. Las empresas poseen un potencial invaluable en la contribución del acceso al empleo de personas con discapacidad.

2.27 Desventajas de la homogenización en el clima organizacional

Es común que las empresas y sus equipos de trabajo teman dar el primer paso por iniciar nuevos proyectos; sin embargo, es predecible iniciar por un diagnóstico, ya que, en el caso de la inclusión de personas con discapacidad a las empresas, puede resultar desafiante para unos y familiar para otros. De acuerdo con el Pacto de Productividad (s. f., p. 113), la articulación con los actores del proceso es un paso necesario, por lo que será vital propiciar sinergias de inclusión y comunicación que afiancen las alianzas. Por último, el proceso de comunicación basado en información coherente y fundamentada en teorías permitirá socializar las acciones y erradicar falsas ideas de la discapacidad o el desconocimiento de la temática de discapacidad y su inclusión en los ámbitos humanos.

Existen motivos que desafían a las organizaciones a transformar sus empresas. Sin embargo, de acuerdo con Forrester y Vigier (2017, pp. 29-32) surgen desventajas propias de la implementación de culturas diversas e inclusivas. Por ejemplo podemos mencionar las barreras del

idioma, tensión social, indiferencia cívica, problemas laborales, presiones hacia la homogenización, baja cohesión, sesgos inconscientes o explicaciones científicas detrás del prejuicio que dañan los esfuerzos por encaminar estos procesos de inclusión laboral.

Es necesario abordar estas acciones haciendo uso de herramientas y planificaciones que permitan medir el clima y comportamiento organizacional y tomar acciones de mejora y acompañamiento. Si bien existen temores dentro de las empresas no deben representar un obstáculo para la promoción del empleo a personas con discapacidad. La evidencia nos muestra que la implementación de mecanismos y estrategias que van de la mano de la accesibilidad, los ajustes razonables y el diseño universal, han permitido importantes avances. Coachean (citado en Forrester y Vigier en 2017, p. 6), dice que “Hoy en día la diversidad es una realidad en el mercado laboral y de consumo”, lo que lleva al replanteamiento de nuevos objetivos, desde la planificación estratégica de cada organización.

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación se enfoca en descubrir cuáles son los desafíos para los empresarios y los departamentos de gestión humana y organizacional de implementar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad en sus empresas. Así mismo indagar que barreras enfrentan las personas con discapacidad en los procesos de atracción y selección del talento humano. El problema de estudio se plantea por medio de las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los desafíos de generar acciones para incluir laboralmente a personas con discapacidad al equipo de trabajo?, ¿Qué dificultades o barreras encuentran las personas con discapacidad para acceder a un empleo?, ¿Qué estrategias puede desarrollar su empresa para la construcción de un programa de inclusión laboral? y ¿Qué aspectos se deben considerar para implementar un programa de inclusión laboral en la empresa o institución?.

3.2 Sujetos de la investigación

Se propone aplicar la técnica de entrevista a los siguientes grupos de interés: empresarios, miembros de departamentos de la gestión humana y organizacional y personas con diferentes condiciones de discapacidad, distribuidos de la forma siguiente:

Empresarios. En el caso de los empresarios se aplicarán 20 entrevistas a empresas con diferente giro de negocio a fin de conocer la perspectiva respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el proceso de atracción y selección del talento humano. Se requiere de 20 personas empresarias de distintos giros de negocio, únicamente con cargos de jefaturas, gerentes generales, directores ejecutivos, coordinadores, subcoordinadores de las áreas de RRHH o gestión humana y organizacional.

Miembros de departamentos de la gestión humana y organizacional. En la línea de los departamentos de gestión humana y organizacional de las empresas anteriormente mencionadas se entrevistarán a 25 trabajadores de ese departamento con el objetivo de descubrir el nivel de conocimiento respecto a la temática de discapacidad, así como estrategias y acciones para incluir laboralmente a este colectivo. Se requiere de 25 trabajadores o colaboradores, únicamente de los cargos de auxiliares, asistentes, subcoordinadores jefaturas, subdirectores en los departamentos de RRHH o gestión humana y organizacional.

Personas con diferentes condiciones de discapacidad. Por último, entrevistar a 20 personas con discapacidad, divididas de la siguiente forma, cinco personas con discapacidad auditiva, cinco personas con discapacidad visual, cinco personas con discapacidad física y cinco personas con discapacidad intelectual y su experiencia en la búsqueda de empleo con relación a los desafíos, logros alcanzados y áreas de mejora.

3.3. Instrumentos

Se aplicarán a los sujetos de la investigación una herramienta en este caso una entrevista estructurada, en el caso de los empresarios y miembros de departamentos de la gestión humana y organizacional un instrumento integrado por medio de una batería de 10 preguntas con el fin de identificar:

1. ¿Cuáles son los desafíos de generar acciones para incluir laboralmente a personas con discapacidad al equipo de trabajo?
2. ¿Qué estrategias puede desarrollar su empresa para la construcción de un programa de inclusión laboral?

En el caso de las personas con discapacidad aplicar una entrevista estructurada, integrada por 10 preguntas con el objeto de indagar alrededor de las interrogaciones centrales siguientes:

1. ¿Qué dificultades o barreras encuentran las personas con discapacidad para acceder a un empleo?
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para implementar un programa de inclusión laboral en la empresa o institución?

3.3.1 Estructura de la entrevista a empresarios y miembros de los departamentos de gestión humana y organizacional

Sección No. 1

Identificación de los aspectos demográficos: (1) Sexo: Hombre o mujer, (2) Edad: Año de nacimiento, (3) Nivel académico: Profesional/ técnico universitario/ diversificado, (4) Profesión u oficio, (5) Sector de la economía de la empresa, (6) Formación en la temática de discapacidad, (7) Presenta discapacidad de tipo: auditiva, visual, física, intelectual, sordoceguera, psicosocial, ninguna y (8) En su familia algún miembro presenta alguna condición de discapacidad.

Sección No. 2

La discapacidad y el empleo: (1) ¿Ha recibido formación en la temática de discapacidad e inclusión laboral? Si/ ¿Qué temas?, No/ ¿Por qué?, (2) ¿Es el empleo una realidad para las personas

con discapacidad?, (3) ¿La productividad y el desempeño es un desafío para las personas con discapacidad?, (4) ¿En su círculo cercano hay alguna persona con discapacidad? ¿Qué tipo de discapacidad posee?, (5) ¿Han generado acciones por incluir laboralmente a personas con discapacidad en la empresa? y (6) ¿Tiene conocimiento de cómo implementar un programa de inclusión laboral en la empresa?

Sección No. 3

Inclusión laboral: (1) ¿En la empresa se promueve una cultura de diversidad e inclusión?, (2) ¿Cuántos empleados con discapacidad que laboral en la empresa?, (3) ¿Qué tipos de discapacidad presentan?, (4) ¿En qué áreas están ubicadas las personas con discapacidad? y (5) ¿Qué ajustes debe considerar la empresa al momento de incluir laboralmente a personas con discapacidad?

Sección No. 4

Desafíos o barreras que enfrentan las personas con discapacidad y los empresarios en promover la inclusión laboral: (1) ¿Qué desafíos o barreras presentan para incluir laboralmente a las personas con discapacidad?, (2) ¿Ha realizado modificaciones arquitectónicas para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad en la infraestructura de la empresa?, (3) ¿Posee acciones, estrategias y/o programas de responsabilidad social que responda la diversidad e inclusión? Si/no ¿Cuáles? y (4) ¿La empresa puede construir una cultura más inclusiva y diversa?, si/no, ¿Cómo puede lograrlo?

Sección No. 5

Estrategias para promover la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas: (1) ¿Qué estrategias o planes está dispuesto a implementar para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?, (2) ¿Considera que contratar a personas con discapacidad a su empresa traerá algún beneficio para su organización?, (3) ¿Cómo puede iniciar su empresa con un proceso de inclusión laboral a personas con discapacidad?, (4) ¿Qué aspectos son clave para llevar a cabo un proceso de selección de personal? y (5) ¿Qué estrategias o mecanismos considera se deben emplear para incluir laboralmente a alguna persona con discapacidad en su empresa?

3.3.2. Estructura de la entrevista a personas con discapacidad

Sección No. 1

Aspectos de identificación, datos demográficos de persona entrevistada: Los datos demográficos de las personas entrevistadas se registran a continuación: (1) Sexo (mujer, hombre, otro), (2) Edad: Año de nacimiento, (3) Tipo de discapacidad o condición: D. Auditiva, D. Visual,

D. Física, D. Intelectual, multidiscapacidad, D. psicosocial, (4) Nivel académico: (Primaria, Básicos, Diversificado, Universitario), (5) Experiencia laboral: (Enumere lugares y años laborados), (6) Profesión u oficio: (Registre la profesión u oficio), (7) Dónde nació: Departamento donde nació y por último (8) Departamento y zona donde vive: (Departamento, municipio o zona de vivienda).

Sección No. 2

La discapacidad y el empleo: (1) ¿Ha recibido formación sobre la temática de inclusión laboral de las personas con discapacidad?, (2) ¿Qué temas relacionados a la discapacidad ha recibido?, (3) ¿En qué temas sería importante capacitar a las personas con discapacidad con relación al empleo? y (4) ¿Es el empleo una realidad para las personas con discapacidad?

Sección No. 3

Inclusión laboral: (1) ¿Cuál es su experiencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal?, (2) ¿El proceso de búsqueda de empleo podría mejorar si se incluyen ciertas adaptaciones o ajustes para facilitar estas acciones?, (3) ¿Cuál es su experiencia en la búsqueda de empleo? y (4) ¿Cuál es su experiencia laboral en cuanto a la convivencia con otros colaboradores en la empresa?

Sección No. 4

Desafíos o barreras que enfrentan las personas con discapacidad y los empresarios en promover la inclusión laboral: (1) ¿Qué desafíos o barreras presenta para incluirse laboralmente en las empresas?, (2) ¿Considera que contratar a personas con discapacidad en las empresas traerá algún beneficio para la organización? Si/ ¿Cuáles? y (3) ¿Cuáles son los desafíos que ha experimentado para permanecer en el puesto de trabajo?

Sección No. 5

Estrategias para promover la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas: (1) ¿Qué aspectos son clave para llevar a cabo un proceso exitoso de reclutamiento y selección de personal?, (2) ¿Qué estrategias o mecanismos considera se deben implementar en las empresas para incluir laboralmente a alguna persona con discapacidad? y (3) ¿Enliste una serie de acciones que los empresarios y los miembros de departamentos de gestión humana deben considerar para iniciar un proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad?

3.3.3. Confiabilidad y validez, pilotaje

Por medio de la aplicación de los instrumentos se pretende alcanzar durante el pilotaje un alto grado de confiabilidad. Asimismo, la validez de los test se medirán con base a la exactitud del tema de estudio.

3.3.4. Árbol de categorías y cantidad de preguntas

En la Tabla 7 se integra la información correspondiente al árbol de categorías. Estas categorías derivan de un previo estudio en donde se analiza la problemática de exclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Esto, con el fin de identificar los desafíos y retos que enfrentan los actores del proceso de inclusión laboral.

Tabla 7

Categorías y secciones

Sección	Categorías	Preguntas
I	Aspectos de identificación	Datos demográficos
II	La discapacidad y el empleo	1
III	Inclusión laboral	2, 3 y 4
IV	Desafíos y barreras	5, 6 y 7
V	Estrategias para promover la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas	8, 9 y 10

3.4. Procedimiento de investigación

El procedimiento de la investigación se desarrolló en diferentes fases con el objeto de profundizar en la temática a documentar, se dio inicio con: (1) Seleccionar el tema de interés en este caso, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el sector empresarial, (2) Elaboración de un estado del arte en la temática de inclusión laboral de personas con discapacidad con el fin de encaminar el marco teórico, (3) Definir elementos por medio de ejercicios de aproximación sucesiva, análisis de los sujetos y categorías a abordar, (4) Estructurar el marco teórico, (5) Determinar la metodología para la recolección de datos que incluye recogida, organización y clasificación de datos, (6) Diseño de instrumento de recolección, (7) Documentar las referencias bibliográficas utilizadas haciendo uso del formato APA y (8) Elaborar el proyecto final que incluyen las directrices en las guías formativas y revisiones del asesor de curso.

3.5 Diseño y metodología del análisis de la información recabada

El enfoque de la investigación es cualitativo y descriptivo ya que se pretende identificar los obstáculos, estrategias, buenas prácticas y áreas de mejora de los grupos de interés (Hernández

Sampieri, 2014, p. 7). El propósito es comprender y profundizar la perspectiva de los participantes en torno al fenómeno de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se procederá a la recolección de datos por medio de un entrevistador quien previamente deberá entregar un consentimiento informado, que incluye la solicitud de autorización para la grabación, transcripción y análisis de la información recabada por cada participante. Toda la información colectada se analizará con el fin de clasificarla para resolver las preguntas planteadas que den respuesta a la problemática expuesta, disponer de argumentos para la promoción de una cultura de respeto a la diversidad e inclusión laboral y que sirva de base para el diseño de un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad y reconocer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad, para empresarios.

Referencias

- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A. y Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud ocupacional* 8(1) doi: 10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5115
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5115
- Arnold, J. y Randall R. (2012). *Psicología del Trabajo* (5ª ed.), Pearson Educación.
<https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n-%20John%20Arnold.pdf>
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), (2021). Más allá de la discapacidad: Una oportunidad de inclusión laboral.
<http://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral.pdf>
- Banco Mundial (BM). (2011). Resumen informe mundial sobre discapacidad.
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Bertranou, F. (OIT). (2017). OIT destaca beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_614713/lang-es/index.htm
- Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, 3(1), 211-217. Doi: <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.12>
https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/154/pdf_33
- Blanco G., R. (2006). La equidad y la inclusión social: Uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140302>
- Consejo Nacional para la Atención de personas con discapacidad (CONADI). (2020). Manual de Normas de Accesibilidad Universal. <http://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2021/03/Manual-de-Normas-Te%CC%81cnicas-de-accesibilidad-universal-2021.pdf>
- CONADI, CMB, UNICEF. (2016). Informe de la segunda encuesta nacional de discapacidad en Guatemala ENDIS 2016. <https://www.unicef.org/guatemala/informes/ii-encuesta-nacional-de-discapacidad-en-guatemala>

- Chiavenato I. (2014). *Comportamiento Organizacional* (3ª ed.), Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.), Editorial McGraw Hill.
- Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Artículo 71. Derecho a la educación.
- Diccionario de la Real Academia Española, (DRAE, 23 ed.). <https://dle.rae.es/>
- Ducón Salas, J., y Cely Torres, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), 28-36. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16>
- Durango Álvarez, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*, (45), 137-168. <https://www.redalyc.org/journal/851/85144617007/html/>
- Egea García, C. y Sarabia Sánchez, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. https://sid.usal.es/idocs/F8/ART6594/clasificacion_oms.pdf
- El Pacto Mundial. (s. f.). Guía para implantar el principio 6 del pacto mundial. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/guia-ppio6.pdf>
- Forrester, J. y Vigier, A. (2017). *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional* [Trabajo Final de Ingeniería Industrial, Universidad Católica Argentina]. <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/diversidad-inclusion-cultura-organizacional.pdf>
- Gándara, N. (2020, 17 de octubre). Solo el 4% de personas con discapacidad tiene un empleo remunerado en Guatemala. Prensa Libre. <https://www.prensalibre.com/economia/inclusion-laboral-solo-el-4-de-personas-con-discapacidad-tiene-un-empleo-remunerado-en-guatemala/>
- García Ruiz, A. S., y Fernández Moreno, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Revista Ciencias de la Salud*, 3(2), 235-246. ISSN: 1692-7273. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56230213>
- Gómez Ortiz, E. J. y Peñaranda Soto, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 40(22), 22. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p19.pdf>
- González Campo, C., Coriat, S. y García Rizzo, C. (2010). Guía regional de accesibilidad para empleadores México, El Salvador, Ecuador y Perú.

http://www.stps.gob.mx/micrositios/presentaciones/MX%20GUIA%20ACCESIBILIDAD_RUMBOS.pdf

Herrero Jaén, S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. *Ene*, 10(2).

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006&lng=es&tlng=es

Laís, A., Cecchini, S. y Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe (172-173). Libros de la CEPAL, No. 155.

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/44602/S1900005_es.pdf

London, S. y Formichella, M. M. (2006). El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la Educación. *Economía y Sociedad*, XI(17), 17-32. ISSN: 1870-414X.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51001702>

López Pino, C. M. y Seco Martín, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Innovar*, 15(26), 59-72.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512005000200004&lng=es&tlng=e

Martínez-Usarralde, M. J. (2021). Inclusión educativa comparada en UNESCO y OCDE desde la cartografía social. *Educación XXI*, 24(1),93-115. ISSN: 1139-613X.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=7066612700>Meléndez-Labrador, S. (2016).

Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*, 24(1),26-52. ISSN: 0121-3261.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26846686002>

Ministerio de Relaciones Laborales. Dirección de atención a grupos prioritarios. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADI), (s. f.). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). (2017). Política Nacional de empleo Digno 2017-2032. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua176875.pdf>

- Murillo Soto, S., Sánchez Soto, C., Ruíz Esparza Ochoa, S., Ramírez Silva, M. A. y Rivera Cisneros, M. A. (2020). La inclusión laboral en las empresas, una perspectiva de la región Bajío en Guanajato, México. *Kallpay*, 3, 112-118.
<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Kallpay/article/view/349/205>
- Navarro-España, J. L., Viana-Barceló, R. A. y Guerrero-Rincón, I. (2015). Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18(1), 71-75.
<https://doi.org/10.29375/01237047.2300>
- Necchi, S., Suter, M., Gaviglio, A., Ripa, L., Bastons, L. Díaz Larrañaga, N., Fernández, M. E. Haddad, S., Bottini, M., Demarchi, M., Grünwald, L. y Fernández, Á. (2014). Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes. Universidad Nacional de Quilmes (Ed.).
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/dcs-unq/20171031032552/pdf_462.pdf
- Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (OHCHR). (s.f.). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>
- Organización Mundial de la Salud, (OMS). (2021). Trastorno del espectro autista.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Organización Mundial del Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2015). Empresa inclusiva: Guía para la Contratación de Personas con Discapacidad (1ª ed.).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452866.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resumen Ejecutivo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_216028.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial (BM). (2011). Resumen Informe Mundial sobre la discapacidad.
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención de los Derechos de las personas con discapacidad. Ediciones Superiores S. A. Guatemala.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2017). Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. https://down21-chile.cl/cont/cont/2017/336_2_guia_para_asegurar_la_inclusion_y_la_equidad_en_la_educacion.pdf
- Organización Mundial de Salud (OMS). (2019). Trastornos mentales. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Pacto de Productividad (s. f.) Lineamientos Técnicos en inclusión laboral de personas con discapacidad en municipios de post conflicto. https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document_library/rXGzArtfRTLj/view_file/61073660
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16),381-414. ISSN: 1692-8156. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>
- Programa de Naciones Unidas (PNUD). (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Quiñones Infante, S. y Rodríguez Guillén, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Rodríguez Díaz, S. y Ferreira Miguel, A. V. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 64-83. ISSN: 1131-8635 http://www.mferreira.es/Documentos_nuevo/DF_SRDyMAVF.pdf
- Romañach Cabrero, J. y Lobato, M. (2007). Diversidad Funcional. Nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad el ser humano. *Comunicación y discapacidades*, 321-330. ISBN: 978-84-690-4140-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2393402>
- Saldarriaga Grisales, D. C. y Ramírez Monsalve, P. A. (2015). Acciones afirmativas. Políticas en pugna con la discriminación que develan estructuras hegemónicas de sometimiento. *Ratio Juris*, 10(20), 115-138. ISSN: 1794-6638. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585761327005>

Stang Alva, M. F. (2011). Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)- División de Población CEPAL. Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real.

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7135/S1100074_es.pdf

Taboada-Lugo, N. y Minaya-Ramos, G. (2012). Caracterización clínica y etiológica de las diferentes discapacidades en el Estado Plurinacional de Bolivia, 2009-2010. *Revista Peruana de Epidemiología*, 16(3), 01-07.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203125431006>

Toboso Martín, M. y Arnau Ripollés, M. S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Araucaria. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 64-94. ISSN: 1575-6823.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28212043004>

Victoria Maldonado, J. A. (2013). Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLVI(138), 1093-1109. ISSN: 0041-8633. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42728900008>

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario, Serie Macroeconómico del Desarrollo No. 6.

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5449>