



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en Análisis Social de la Discapacidad

INVESTIGACIÓN:

**ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD DE LOS
TALLERES LABORALES DEL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA**

PROPUESTA SUSTANTIVA:

**OPORTUNIDADES LABORALES DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO
NEUROLÓGICO DE GUATEMALA CON PROCESOS DE CAPACITACIÓN
LABORAL FORTALECIDOS**

Alejandra Mishell Castillo Girón

Guatemala de la Asunción,
septiembre de 2023

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

Docentes titulares



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 206
postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 306-2023
Guatemala 29 de agosto de 2023

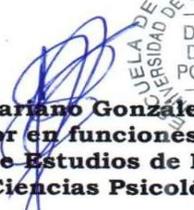
Autorización para impresión proyecto de investigación. Maestría en Análisis Social de la Discapacidad

Licenciada (o)
Alejandra Mishell Castillo Girón
Maestrante

Licenciada (o) Castillo Girón:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto SEXTO del ACTA No. CADEP-Ps-12-2023 de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó a la Maestra Gabriela Alvarez para que presente el informe de la maestra María Argentina Figueroa López quien supervisó los trabajos de graduación como Revisora de Investigación, de los maestrantes de la Maestría en Análisis Social de la discapacidad 2da 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 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:** Autorizar la impresión del trabajo final de graduación con el título **"Investigación: Análisis de las fortalezas y áreas de oportunidad de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala. Propuesta sustantiva: "Oportunidades laborales de los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala con procesos de capacitación laboral fortalecidos".**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.Sc. Mariano González
Director en funciones
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas



c.c archivo
Verna



Cc. Archivo

CODIPs. 1555-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)

Alejandra Mishell Castillo Girón

Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto QUINCUAGÉSIMO PRIMERO (51º)** del **Acta CUARENTA Y SEIS - DOS MIL VEINTITRÉS (46-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de septiembre de 2023, que copiado literalmente dice:

“QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Investigación: Análisis de las fortalezas y áreas de oportunidad de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala. Propuesta sustantiva: “Oportunidades laborales de los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala con procesos de capacitación laboral fortalecidos”.**” de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad, realizado por :

Alejandra Mishell Castillo Girón

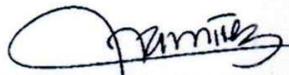
Registro Académico: 201316027

CUI: 2319421170101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad 2º cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de de León
SECRETARÍA DE ESCUELA II

/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, 21 de abril de 2022

Maestro
Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación de la estudiante Alejandra Mishell Castillo Girón con registro académico 201316027, previo a optar al grado de Maestra en Análisis social de la discapacidad, ya que he revisado la propuesta sustantiva con su respectiva fundamentación de investigación que ha realizado. La investigación lleva como título: Análisis de las fortalezas y áreas de oportunidad de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala. La propuesta sustantiva aprobada se titula: "Oportunidades laborales de los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala con procesos de capacitación laboral fortalecidos".

Atentamente,

M.A. María Argentina Figueroa López
Revisora externa
Colegiado No. 22120

Alejandra Mishell Castillo Girón
Licenciada en Psicología
Colegiado No. 14,754
Terapeuta Ocupacional y Recreativa

Índice

Introducción.....	1
1. Capítulo 1, generalidades.	2
1.1 Línea de investigación, se ubica en:	2
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.3 Justificación.....	6
1.4 Alcances y límites de la investigación	8
1.5 Objetivos de investigación.....	8
1.6 Definición de categorías	9
2. Capítulo 2 – Fundamentación teórica.....	13
2.1 Modelos explicativos de la discapacidad.....	13
2.1.1. Modelo Prescindencia	13
2.1.2. Modelo médico – biológico	15
2.1.3. Modelo social de la discapacidad.....	17
2.2. Legislación internacional	19
2.2.1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD	19
2.2.2. Artículo 26 sobre habilitación y rehabilitación	19
2.2.3. Artículo 27 sobre trabajo y empleo.....	20
2.2.4. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las PCD (ONU).....	21
2.2.5. .. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad ratificado por Guatemala.....	22
2.2.6. Objetivos de Desarrollo Sostenible	22

2.2.7	Convención Sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.....	24
2.3.	Legislación nacional	25
2.3.1.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	26
2.3.2.	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible)	27
2.3.3.	Ley de Atención a las Personas con Discapacidad de Guatemala ...	29
2.3.4.	Plan K´atun Nuestra Guatemala 2032.....	30
2.3.5.	Barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual para acceder al trabajo.....	31
2.3.6.	Como se ha abordado el tema de capacitación laboral en Guatemala 39	
2.3.7.	Instituto Neurológico de Guatemala	42
3.	Capítulo 3.....	45
3.1.	Diseño de investigación.....	45
3.2.	Sujetos	45
3.3.	Instrumentos.....	46
3.4.	Procedimiento de investigación.....	49
3.5.	Diseño y metodología del análisis de la información recabada	49
4.	Capítulo 4, resultados del trabajo de campo.	50
4.1.	Presentar la información.....	50
4.2	Relación de respuestas.....	56
5.	Capítulo 5 - Conclusiones y Recomendaciones	59
5.1	Conclusiones.....	59
5.2	Recomendaciones.....	60
6.	Capítulo 6 -Formulación de un proyecto:.....	61

6.1. Análisis de participantes.....	61
6.2. Análisis de problemas.	66
6.3. Análisis contextual y diagnóstico.....	69
6.4. Análisis de objetivos.....	71
6.5. Análisis de opciones.....	72
6.6Marco conceptual.	75
6.6.1 Capacitación laboral.....	75
6.6.2. Innovación.....	76
6.6.3. Alianzas estratégicas	77
6.6.4. Concientización.....	78
6.6.5. Derechos humanos	79
6.6.6. Instituciones prestadoras de servicio para personas con discapacidad	80
6.6.7. Pasantías laborales.....	80
6.6.8. Participación social.....	82
6.6.9.Calidad de vida.....	83
6.7. Matriz del proyecto	84
6.8. Presupuesto	90
6.9. Cronograma	96
6.10. Evaluación del proyecto.	100
Referencias	102

Introducción

A lo largo del tiempo se pueden observar pocos cambios en el tema de capacitación laboral encontrando así retos por ejemplo se puede observar que en la Constitución de la República de Guatemala se puede encontrar que en el artículo 53 utiliza el término de “minusválido” el término utilizado proyecta que las deficiencias están en la persona agregando la responsabilidad de adaptación en las propias personas con discapacidad, pero es necesario ampliar la visión de la responsabilidad social en el tema de discapacidad y uno de los cambios en este tema se puede observar que Guatemala cuenta con una Política Nacional de Discapacidad ampliando la mirada en las acciones que se deben realizar a favor de las personas con discapacidad para velar por el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

También se puede observar la poca atención que se le brinda en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible) hacen mención que el MINTRAB es el encargado de generar empleos para personas con discapacidad, pero no indica si tiene un presupuesto específico para darle seguimiento a estas acciones esto permite observar que, aunque no sea visible el país también se ve afectada debido a que no se toma en cuenta el potencial de todas las personas con discapacidad.

Por ello, en el primer capítulo se aborda la parte de los objetivos que dirigieron dicha investigación, así como las unidades de análisis las cuales se centran en la discapacidad intelectual, capacitación laboral, fortalezas y áreas de oportunidad. En el segundo capítulo se realizó una revisión desde el marco legal internacional y nacional, así como información del Instituto Neurológico de Guatemala en donde se realizó dicha investigación, por ello, en el capítulo 3 se describe el tipo de investigación e información de los participantes.

Además, en el capítulo 4 se realizó un análisis de los datos obtenidos en la investigación para poder en el capítulo 5 llegar a conclusiones y recomendaciones para la institución lo cual es la base para que se pueda proponer un proyecto en donde se aborde la capacitación laboral teniendo rutas de trabajo.

1. Capítulo 1, generalidades.

1.1 Línea de investigación, se ubica en:

- Área: psicología del trabajo
- Línea: trabajo de personas con discapacidad

Se encuentra en dicha área y línea, debido a que el proceso de capacitación laboral está enfocado en el trabajo de las personas con discapacidad, buscando que se pueda conocer su realidad, dentro del proceso de capacitación para el campo laboral, tomando las necesidades y la respuesta que reciben de dicha institución comprendiendo cuál es su enfoque de trabajo y sus metas alcanzar en dicho tema.

1.2 Planteamiento del problema

La inclusión laboral desde una mirada social, como lo indican Ducón & Cely (2015) se refiere al tema partiendo de un enfoque de responsabilidad social, en donde se debe analizar el impacto social y ambiental, no solamente por el poder económico de cada sociedad. Esta es una postura en la cual se da un giro a esos prejuicios que se han creado respecto a la discapacidad en temas laborales, por ejemplo, identificar que están realizando instituciones que prestan servicios a personas con discapacidad en el tema de capacitación laboral y su relación con las acciones que realizan las empresas privadas y públicas en el tema.

Por ello, es importante generar análisis sobre las acciones que se están llevando a cabo en los procesos de capacitación laboral de las personas con discapacidad ya que es necesario identificar cuáles son las fortalezas que se tienen para poder divulgarlas y cuáles son las áreas de oportunidades que puedan abordar y obtener mejores resultados, con el fin de minimizar barreras en el tema laboral creando mayores espacios para la capacitación y el empleo.

Además, se debe analizar cual es la trayectoria de las instituciones prestadoras de servicios para personas con discapacidad en el tema de capacitación laboral ya que esto puede ayudar en la recolección de información de como se ha avanzado en el tema, hacia donde desean llevar sus acciones y la forma en que se relaciona otras instituciones prestadoras de servicio.

Dentro de las instituciones prestadoras de servicios a personas con discapacidad se encuentra el Instituto Neurológico de Guatemala el cual cuenta con programas educativos, terapias de apoyo y programas de inclusión educativa e inclusión laboral, este último cuenta con tres talleres con diferentes enfoques en capacitación para crear oportunidades labores, para las personas con discapacidad intelectual, a partir de la edad de veintiún años.

El enfoque de los talleres es capacitar a los estudiantes, por ello, cada taller cuenta con una educadora especial a cargo, ellas tienen que abordar desde temas educativos basados en el Curriculum Nacional Base (CNB), Inventario para la Planificación de Servicios y Programación Individual (ICAP) con la evaluación criterio de sus habilidades adaptativas (mediante el CALS-Inventario de Destrezas Adaptativas), esta es la base de su capacitación y de forma complementaria por dos meses aproximadamente de forma anual, cuentan con la capacitación del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), con cursos como de panadería, piñatería, huertos y cibaque.

Los cursos mencionados anteriormente son distribuidos según el criterio de las educadoras especiales tomando en cuenta las habilidades de la mayoría de sus estudiantes, aunque no es posible que cada estudiante elija el curso que recibirá ya que solamente es asignado. Con ello, una de las barreras se encuentra es que las capacitaciones que reciben no todas están en relación a las oportunidades laborales que se han presentado en dicha institución ya que algunas están relacionadas atención al cliente u otros procesos dentro de empresas privadas.

Para algunos de los estudiantes este tipo de capacitación representan diferentes retos tanto físicos como cognitivos ya que algunos requieren precisión o el tiempo es corto, para que ellos adquieran el ritmo necesario para que puedan realizarlo con mayor facilidad, además no se lleva de la mano un acompañamiento de cómo se podría convertir en un emprendimiento familiar ya que sería una buena herramienta, esto si a la persona con discapacidad si le interesa verdaderamente.

Por lo tanto, el poder analizar las acciones que realiza el Instituto Neurológico de Guatemala con el enfoque social que la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad (MASDIS) permitió que se obtengan fortalezas y áreas de oportunidad con el que cuenta dicha institución ya que es un referente en las instituciones prestadoras de servicio para personas con discapacidad, por lo que se trabajó durante un año, en donde la población involucrada en el proceso de investigación, fueron educadoras especiales de los talleres laborales y ciclos previos, estudiantes de los talleres laborales y coordinadora del programa de inclusión laboral.

Para la realización de dicho análisis se tuvieron las siguientes unidades de análisis:

Según Schalock (2009) se refiere a la discapacidad intelectual como *“las limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica”*. Por otra parte, Chiavenato (2008), define *“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”*

Asimismo, las fortalezas según Francés (2001) son aquellas características con las que pueda contar una institución para aprovechar las oportunidades y minimizar cualquier tipo de amenaza en diferentes escenarios y Baron (2006) propone como las áreas de oportunidad, cuentan con tres aspectos principales en las cuales se incluyen

“propuesta de solución, la deseabilidad percibida en términos de necesidades y la lógica de agregar valor y atractivo” observando como se complementan las fortalezas con las áreas de oportunidad ya que cuando se determinan cada una se pueden plantear acciones de forma integral.

Debido a esto surge la siguiente la pregunta central; ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de oportunidad del programa de capacitación pre laboral del Instituto Neurológico de Guatemala?

Asimismo, surgen las siguientes preguntas complementarias:

¿Cuál es el enfoque de discapacidad por el cual se rige el Instituto Neurológico de Guatemala?

¿Cómo es el proceso de selección de ubicación de las personas con discapacidad en cada taller pre laboral?

¿Cuál es el proceso de los talleres pre laborales en el Instituto Neurológico de Guatemala?

¿Son tomados en cuenta los intereses de los estudiantes con discapacidad intelectual en el proceso de capacitación pre laboral en el Instituto Neurológico de Guatemala?

Las anteriores interrogantes, nos ayudan a recolectar la información que nos permita construir un análisis profundo de la situación y la planeación de acciones basadas desde un enfoque social para promover los espacios de capacitación laboral para personas con discapacidad.

1.3 Justificación

En Guatemala aún se tienen prejuicios sobre la discapacidad, en donde se llegan a utilizar etiquetas las cuales violentan tanto los derechos humanos como la dignidad de las personas con discapacidad, estos pensamientos se han materializado en el transcurso de los años lo que limita y provoca una visión poco favorable y desalentadora, en procesos como la capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual ya que existen pocos centros que brinden estos servicios, por lo que es importante analizar como lo realiza el Instituto Neurológico de Guatemala.

Debido a la poca atención que ha recibido el tema de discapacidad es necesario que se pueda evidenciar las situaciones en donde se excluyan y violenten sus derechos, por este motivo el analizar cuales son las acciones que se realizan en los programas o talleres laborales, encontrando así cuales son los objetivos que sean alcanzados y cuales son los medios que utilizan para realizarlo.

La relevancia de la investigación es darle un giro a la visión que se tiene en el tema de capacitación laboral y se pueda analizar la dignidad y autonomía de las personas con discapacidad intelectual y asimismo la importancia que tiene, para un mejor desempeño tanto en los talleres mencionados como al momento de estar en el ámbito laboral, debido a que es necesario que se pueda comprender el nivel de participación de las personas con discapacidad intelectual en su proceso de capacitación laboral.

Realizándolo con un enfoque basado en los derechos de las personas con discapacidad, desde el momento de análisis como en el momento de la planeación de las propuestas para realizar acciones que favorezcan los procesos de inclusión y su participación ciudadana de calidad.

Se busca que sean beneficiados principalmente los alumnos de los talleres pre laborales, en donde se den a conocer sus necesidades e interés y que puedan ser tomados en cuenta en el proceso de toma de decisiones, y asimismo que se beneficie

el Instituto Neurológico de Guatemala y puedan enriquecer el programa de inclusión laboral por medio del protocolo que brindará estrategias pensadas en su propia institución.

Por ello, se busca crear un espacio en donde se pueda recopilar información de sus intereses desde ellos mismos, escuchando sugerencias de como realizar cambios desde sus ideas, cuales son sus metas y deseos si están en sintonía con las de la institución, encontrando así que es lo que más le gusta y sus motivaciones dentro de sus procesos de capacitación.

Esto es de suma importancia ya que nos brindará la orientación de su perspectiva dentro de dicho proceso y así plantear acciones en las cuales sean totalmente beneficiados en el tema laboral, para implementar proyectos que aborden las necesidades de fondo para que los procesos de inclusión laboral sean solidos en diferentes sectores tanto en el privado como en el público.

1.4 Alcances y límites de la investigación

La presente investigación cuenta con un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo, la cual busca establecer cuáles son las fortalezas y áreas de oportunidad del programa de capacitación laboral del Instituto Neurológico de Guatemala analizando el proceso para identificar posibles mejoras del proceso de capacitación para beneficio de las personas con discapacidad, en donde los informantes principales son estudiantes, educadoras especial y coordinación que pertenecen al programa de inclusión, las limitaciones que se encontraron son la virtualidad para la realización de las entrevistas abiertas.

1.5 Objetivos de investigación

General

Analizar las fortalezas y áreas de oportunidad del programa de capacitación laboral del Instituto Neurológico de Guatemala

Objetivos específicos

- Identificar el modelo explicativo de la discapacidad por el cual se rige el Instituto Neurológico de Guatemala.
- Determinar el proceso de selección de ubicación de las personas con discapacidad en cada taller laboral.
- Analizar la ruta que sigue el proceso de capacitación de los talleres laborales en el Instituto Neurológico de Guatemala.

- Indagar sobre los intereses de los estudiantes con discapacidad intelectual en el proceso de capacitación laboral en el Instituto Neurológico de Guatemala.

1.6 Definición de categorías

Dichas definiciones nos ayudan analizar cuál es tiempo adecuado y necesario para los procesos de capacitación para las personas con discapacidad intelectual e identificar cuáles son los objetivos de la capacitación para entender la ruta de acción dentro del proceso.

Unidad de análisis	Definición conceptual	Definición operacional
Discapacidad	Dentro de las categorías que se investigaran podemos encontrar el termino discapacidad el cual se refiere a <i>“las funciones corporales, actividades y participación; de manera similar, discapacidad engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación”</i> CIF (2001). Se puede observar que esta definición expone como existen diferentes restricciones dentro de la	Se utilizaron como análisis las limitaciones que pueden tener las personas con discapacidad para ser tomadas en cuenta en los talleres de capacitación laboral. Se utilizó para identificar la dinámica de las deficiencias y como se incrementan debido a las barreras que se encuentran en su entorno.

	<p>participación de las personas con discapacidad por lo que es necesario analizar de qué forma se ven afectados en el proceso de inclusión laboral desde la capacitación.</p> <p>Según la Ley de atención a las personas con discapacidad Decreto Número 135-1996 en su artículo tres considera la discapacidad <i>“cualquier deficiencia física, mental o sensorial, cognitiva o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona”</i>.</p>	<p>Se utilizó para analizar cuáles son las barreras que pueden encontrar tanto en su proceso de capacitación para crear estrategias para él las áreas de oportunidad que se encuentre.</p>
<p>Discapacidad intelectual</p>	<p>Schalock (2009) se refiere a la discapacidad intelectual como las <i>” limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades</i></p>	

	<p><i>conceptuales, sociales y de adaptación práctica”.</i></p> <p>Según la Clasificación CIF- tipos de discapacidad se refieren <i>“la discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie limitada de habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida”</i></p>	<p>Se utilizó como el comportamiento adaptativo para tomarlo en cuenta en los procesos de capacitación laboral.</p>
<p>Capacitación laboral</p>	<p>Chiavenato (2008), define <i>“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”</i> y Siliceo (2008), señala <i>“La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por lo cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén</i></p>	<p>Se reflexionó sobre cómo se desarrollan las habilidades y competencias laborales que puedan cubrir las necesidades de las personas con discapacidad.</p>

	<i>necesidades futuras respecto de la preparación y la habilidad de los colaboradores“.</i>	
Áreas de oportunidad	<p>Baron (2006) en donde propone tres aspectos principales que incluyen las oportunidades en las cuales se incluyen “propuesta de solución, la deseabilidad percibida en términos de necesidades y la lógica de agregar valor y atractivo”</p> <p>Esto nos ayuda a establecer como áreas de oportunidad a eso que nos puede ayudar a alcanzar un objetivo, pero necesita ser modificados para buscar respuestas positivas a diferentes circunstancias.</p>	Se reflexionó sobre las posibles soluciones a situaciones que pueden obtener mayores beneficios para las personas con discapacidad.
Fortalezas	Francés (2001) son aquellas características con las que pueda contar una institución para aprovechar oportunidades y minimizar cualquier tipo de amenaza.	Se utilizó como aquellas acciones asertivas que realiza en dicha institución en el tema de capacitación laboral.

2. Capítulo 2 – Fundamentación teórica

2.1 Modelos explicativos de la discapacidad

2.1.1. Modelo Prescindencia

Siendo el primero modelo se puede observar que contaba con gran influencia religiosa, por lo que (Toboso & Arnau, 2008) hacen referencia a ideas de Sen en donde lo explica como un modelo eugenésico el cual se desarrolló en la Antigüedad y la Edad Media, menciona en especial a la sociedad griega al igual que la romana, en donde la base de las acciones de este modelo se basa creencias religiosas y políticas sobre la discapacidad, en donde las acciones directas se encuentra la marginación y esto se podía observar desde su nacimiento ya que se tenía la creencia que cualquier niño o niña que naciera con discapacidad, era consecuencia de alguna falta moral o un pecado de parte de algunos de los padres o que las Dioses enviaban una señal.

Por ello, se creía que la vida de las personas con discapacidad no merecía ser vivida, sumando a esto la visión de carga que tendrían los padres y familiares al tener que criar a un niño o niña con discapacidad por lo que recurrían a acciones eugenésicas, es decir infanticidio al detectar discapacidad en un recién nacido, con el fin de prescindir de las personas con discapacidad, los encargados de esta decisión eran los sacerdotes, en donde se puede observar como en ese momento la religión tenía un gran valor en la toma de decisiones en la sociedad.

Con lo anterior se pudo analizar que en dicho modelo se encuentra acciones sociales predominantes como la exclusión y violencia ya sea por miedo debido a creencia de peligros o advertencias, en algunos casos no se ejercía infanticidio, aunque debido a la exclusión o lo que implicaba para una familia tener un familiar con discapacidad solían aislarlos y no cumplían con sus necesidades básicas y pocos solían sobrevivir a dichas condiciones precarias.

Debido a que la mayoría de las personas con discapacidad no contaban con apoyo familiar o estos eran mínimos optaban por la caridad, la mendicidad siendo motivos de burlas en ocasiones estos eran voluntarios o lo que la familia les indicaba ya que eran los únicos lugares en donde lograrían obtener algún tipo de retribución económica.

Analizando este momento se puede concluir que se le denomina modelo de la presidencia porque la sociedad prescinde de las personas con discapacidad por las creencias y prejuicios que se tenían en esa época. Esto llevando a tener dos posturas como lo menciona (López, 2019) la primera es prescindir totalmente de las personas,+ o brindar tratos de menos precio o ser objetos de burlas por otra parte, aunque esta era menos frecuente, era creer que las personas con discapacidad eran una creación de Dios por lo que las acciones eran encaminadas a la caridad, pero sin darle el mismo valor de las demás personas.

En este modelo no se contaba con investigación o información sobre la discapacidad, ya que su abordaje era atribuirlo a causas mágico religiosas, aumentando los prejuicios y la poca atención de las personas con discapacidad siendo el momento en donde existió mayor exclusión y acciones violentas desde el nacimiento y durante la vida la cual en condiciones en su mayoría precarias.

Si analizamos la diversidad cultural de Guatemala se puede observar que existen diferentes religiones y como la magia y la comunicación con la naturaleza es una parte importante, se debe analizar como esas creencias en el tema de discapacidad como un castigo divino pueden seguir en diferentes espacios sociales de Guatemala ya que dentro de su cultura fueron adoptando este tipo de creencias, por ello es importante observar en que partes de Guatemala se encuentran aún presentes estas creencias.

2.1.2. Modelo médico – biológico

(Velarde, 2012) plantea que se desarrolló durante la Gran Guerra, en donde empezaban a surgir leyes laborales pensando que el modelo de la prescindencia deja de ser el que predomina ya que se inician a dejar poco a poco las ideas que las personas con discapacidad son un castigo divino y verlo como una enfermedad que podría recibir un tratamiento, con el fin de “arreglar” las deficiencias que tienen las personas con discapacidad adquiridas y no solamente por causas genéticas.

En dicho modelo se tiene la visión que las causas de la discapacidad ya no están relacionadas a creencias religiosas sino científicas, además el rol de la persona con discapacidad, dejan de ser vistas como carga para la familia y la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas para poder aportar dentro de su comunidad, aunque dentro de los procesos de rehabilitación si se toman como una carga tanto económica, familiar y emocional.

Debido a las guerras aumento el número de personas con discapacidad física y psicosocial, lo cual amplió la visión sobre el tema y el interés por las intervenciones tomando en cuenta que la cantidad de personas en dicha condición aumentaba constantemente debían tomar acciones respecto a su atención y su rehabilitación.

Se puede observar que en dicho modelo uno de sus objetivos principales es cambiar a la persona con discapacidad según las necesidades de la sociedad, es decir que sean productivas y puedan ejercer el rol esperado en la sociedad, pero para llevar esto a cabo, en muchos lugares se recurría a la institucionalización en donde se observa en este modelo también generaba la marginación ya que las personas dejaban las instituciones cuando según en esa época estaban rehabilitados, de lo contrario se encontraban segregados.

La exclusión de las personas con discapacidad también se puede observar ya que, si no se encuentran “rehabilitadas” para ser productivas según lo que espera la sociedad, también se encontraban situaciones en donde las familias buscaban institucionalizar a sus familiares con discapacidad, tomando en cuenta que al ser un nuevo enfoque no se tenía conocimiento sobre los tratamientos adecuados, provocando así que en el proceso de rehabilitación se encontrarán en hospitales por tiempo prolongados llegando a la institucionalización ya que no se conocía la duración de los tratamientos, debido a que muchos de ellos eran nuevos.

Además, Velarde menciona que los términos para referirse a las personas con discapacidad era minusválidos o inválidos dando referencia que eran menos de lo que se espera en la sociedad, por lo que en este modelo surgen los trabajos protegidos en donde las personas con discapacidad realizan algún trabajo bajo el paradigma de la rehabilitación y no eran totalmente independientes ya que existían algunas acciones paternalistas dirigidas a las personas con discapacidad en donde se tienen diferentes efectos como el subestimar su potencial y la discriminación o marginación.

Si bien se ven cambios en el tema de discapacidad se puede analizar como los termino van cambiando de ser un castigo divino a personas minusválidas indicando así que tienen menos valor que el resto de las personas y por ello la importancia del tema de rehabilitación en este modelo de la discapacidad.

Podemos observar como en el primer modelo encontramos como las personas con discapacidad eran vistas como castigo divino y no merecían vivir y en el siguiente modelo esta visión cambia identificando las deficiencias de las personas para buscar procesos de rehabilitación que permitan la habilitación a las personas con discapacidad según los estándares de la sociedad.

2.1.3. Modelo social de la discapacidad

En este modelo se observa cómo se inicia el análisis de los dos modelos anteriores y las acciones que realizan en donde la causa de la discapacidad ya no se encuentra en creencias religiosas o científicas, sino en las barreras que hay en la sociedad que impiden el pleno desenvolvimiento de las personas con discapacidad, enfocándose ahora en la relación de las deficiencias y como están presentan desafíos dentro de su entorno por la falta de accesibilidad en los diferentes ámbitos en que se desenvuelven en su vida diaria.

Como lo exponen (Toboso & Arnau, 2008) los que apoyan y promueven este modelo, tienen la creencia que las limitaciones no son individuales ya que las causas de la discapacidad son todas aquellas barreras y/o limitaciones que pueden encontrar en la sociedad en donde no se cubren de forma óptimas los servicios básicos y los necesarios, por ello es importante visualizar el ambiente de las personas y los retos que encuentran por ejemplo, barreras arquitectónicas, falta de acceso a la comunicación en formatos accesibles, estos son factores que afectar en su desarrollo pleno.

Además, buscan exponer que toda vida humana es igualmente digna, por lo que no hay diferencia entre las personas con o sin discapacidad, en donde logran aportar a la sociedad de acuerdo con la accesibilidad que puedan encontrar, por lo que en dicho modelo se refiere a acciones desde la inclusión, visualizando más allá de la atención medica buscando el goce de sus derechos y sus obligaciones en todos los ámbitos de su vida de forma digna.

Escobar (2016) argumenta que la premisa del modelo social de la discapacidad se refiere que la discapacidad es una construcción social, por ello, el entorno es parte importante para una persona en condición de discapacidad, esto en un país como Guatemala en donde los servicios de salud, por ejemplo, están en su mayoría enfocados en la rehabilitación, ya que no se llevan a cabo medidas preventivas en

muchos temas, estas acciones indican que el tema de la discapacidad no está en las prioridades del estado, ya que no se le ha brindado la atención necesaria para que se logren acciones informativas que apoyen a la prevención en los casos que esta se puede realizar y políticas públicas que aborden la parte legal.

Es importante cuestionarse algunos puntos como lo es, en el ámbito laboral y que tanto el país tiene acciones desde el modelo social de la discapacidad y si está encaminado al modelo basado en derechos humanos y como las instituciones prestadoras de servicio para personas con discapacidad que cuentan con programas de inclusión laboral abordan el tema desde la capacitación previa y los acuerdos mediante las alianzas estratégicas que se van creando.

Es interesante como Barranco (2009) hace un análisis sobre las prestaciones y servicios desde un modelo de derechos sociales, en donde hace referencia que tiene que cubrir las necesidades básicas y deben promover la autonomía de las personas y debido a esto plantea una conexión desde el modelo social de la discapacidad con la universalización de los derechos sociales esto es algo que se puede observar poco dentro de las investigaciones de inclusión laboral, debido a que el tema de inclusión para personas con discapacidad intelectual se aborda poco, en Guatemala existe poca investigación del tema.

De esta forma, Maldonado (2013) argumenta que el modelo social de la discapacidad tiene como finalidad visualizar y ubicar los retos de la discapacidad dentro de la misma sociedad, ya que se busca una plena integración de las personas en donde es necesario eliminar las barreras creadas por la sociedad.

Por ello, las acciones de los colectivos de las personas con discapacidad buscan expresar sus necesidades desde diferentes acciones, por lo que el sumarse a estas acciones desde distintos espacios apoyan a la promoción ya que este modelo busca las acciones desde la sociedad para las personas con discapacidad.

2.2 Legislación internacional

2.2.1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD

Dicha convención cuenta con diferentes artículos en donde se aborda aspectos importantes de la discapacidad y dos de ellos fueron fundamentales para esta investigación;

2.2.2. Artículo 26 sobre habilitación y rehabilitación

Hace referencia de la importancia de comenzar de forma temprana a evaluar las necesidades y capacidades que tenga la persona para poder desarrollar programas de habitación y rehabilitación en donde se puedan tener apoyos tecnológicos y dispositivos para potenciar las habilidades de las personas con discapacidad, esto a cargo de los estados partes que aceptan la convención.

La parte de habilitación y rehabilitación es necesario y en el caso de las personas con discapacidad intelectual es de suma importancia debido a que suelen necesitar mayores apoyos a lo largo de su vida por lo que este punto es importante, por lo que es necesario que se puedan crear más acceso de forma temprana ya que en Guatemala suelen ingresar a procesos de habilitación y rehabilitación cuando ya son mayores como muchos de los alumnos del Instituto Neurológico de Guatemala.

En temas de habilitación y rehabilitación las personas con discapacidad intelectual necesitan diferentes apoyos para poder desenvolverse de mejor manera en la sociedad, pero es necesario que se evalúe cual es el modelo que utiliza las instituciones prestadoras de servicio ya que esto también tendrá un impacto en su desarrollo.

2.2.3. Artículo 27 sobre trabajo y empleo.

Este artículo, se puede observar que las partes se comprometen a promover el derecho de empleo tomando las medidas pertinentes para que este derecho sea para todas las personas sin ningún tipo de discriminación, en donde las condiciones, oportunidades y remuneración sean iguales evitando temas como acoso, discriminación. Asimismo, expone que las personas con discapacidad deben tener acceso a orientación técnica y vocacional oportunidades de emprendimientos, empleos en el sector público y privado con los ajustes razonables.

En Guatemala hace falta una política pública que hable sobre el empleo en específico de las personas con discapacidad y su capacitación constante en donde se regulen los ajustes razonables necesarios, para que sean tomados en cuenta y que las condiciones sean de igualdad y no violentando sus derechos humanos, en donde se pueda incrementar la su participación en el ambiente laboral.

Este artículo debe tener una visión tanto en el ámbito privado como público, en donde existan empleos en diferentes espacios de las instituciones o empresas dejando de lado los prejuicios que las personas solamente pueden desempeñar ciertos empleos, por ello, la importancia de la igualdad de oportunidades.

El tema laboral interviene diferentes aspectos que se debieron cubrir anteriormente como lo es el tema de salud y educación, como estos cada uno lo deben evaluar y asignar un presupuesto que permita realizar las acciones que se plantean dentro de las convenciones que Guatemala ratifica, observando que las personas con discapacidad también representan desarrollo económico.

2.2.4. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las PCD (ONU)

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo, tomando en cuenta los ajustes razonables que necesiten.

Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo por lo que los Estados, las organizaciones de trabajo y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

Esto nos ayuda a visualizar la descentralización de las oportunidades laborales, buscando así que las oportunidades también sean creadas en las áreas rurales como en el área urbana, esto apoyará a dejar como única opción los trabajos protegidos en instituciones prestadoras de servicios para personas con discapacidad, promoviendo una inclusión laboral plena.

El Estado debe fomentar las oportunidades laborales en donde se presten atención a estas normas debido a que las acciones deben encaminadas a que toda la población cuente con la misma igualdad de oportunidades tomando en cuenta los diferentes tipos de discapacidad, ya que existen diferentes espacios en donde con los ajustes razonables pueden desempeñar un trabajo según lo requiera el mismo.

2.2.5. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad ratificado por Guatemala.

Se refiere a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole necesarias para la eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en donde se realice de forma progresiva con el apoyo de servicios, programas que estén dirigidos a todas las esferas de la vida de las personas con discapacidad.

Por ello, es importante según dicha convención, las acciones tempranas desde la los tratamientos, rehabilitación, formación ocupacional para que esto tenga como fin que las personas con discapacidad sean independientes y su calidad de vida sea lo mejor posible.

Cuenta con gran importancia ya que busca eliminar todo tipo de discriminación por lo que la inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene diferentes ámbitos necesarios como lo es la salud, educación y participación social, por lo que estas necesidades deben estar cubiertas para potenciar sus habilidades contando así con mayores herramientas para poder desempeñar empleos que sea de su interés, en igualdad de condiciones.

2.2.6. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Se pueden tomar en cuenta diferentes objetivos que interactúan con el tema de inclusión laboral, como lo son los objetivos; el fin de la pobreza, salud y bienestar, educación, igualdad de género, disminución de las desigualdades trabajo decente y crecimiento económico.

El fin de la pobreza es el primer objetivo, en donde mencionan que buscan reducir la cantidad de personas en situación de pobreza con medidas de protección social dependiendo los diferentes sectores de personas vulnerables, en el número tres se encuentra el objetivo de salud y bienestar en donde exponen que tienen como

prioridad que las personas cuenten con una vida sana en donde se busque el bienestar en las diferentes edades, aquí se puede incluir esos apoyos en el tema de rehabilitación y habilitación que necesitan las personas con discapacidad para lograr así su bienestar.

En el tema de educación lo toman como una herramienta que promueve el crecimiento económico, por lo que se observa la necesidad de cubrir diferentes aspectos como lo es el tema de inclusión, tanto en temas de género y discapacidad contando con equidad y calidad en los diferentes niveles.

En su objetivo número ocho plantea promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos, por lo que se espera que, en 2030, una de sus propuestas que es promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes y/o emprendimientos se encuentren en crecimiento con el fin de mejorar sus estándares de vida y puedan cubrir con sus propias necesidades.

De esta forma las acciones que se realicen dentro de cada país pueden basarse en estos objetivos e incluirlos, por ejemplo, en sus políticas públicas o programas de inclusión y capacitación laboral. En el caso de Guatemala en el tema de políticas público es necesario abordarlo desde las acciones tanto en la creación y como en el seguimiento de las mismas y los objetivos de desarrollo sostenible sirven como guía para las acciones ya que aborda diferentes necesidades.

Los objetivos del desarrollo sostenible como su nombre lo indica busca el desarrollo, por lo que las personas con discapacidad son parte para el crecimiento económico siempre sean tomados en cuenta con equidad como lo hicieron en el planteamiento de los mismos.

2.2.7 Convención Sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país.

Por lo que los países adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

Esta convención es de suma importancia ya que a lo largo de la historia las mujeres han tenido grandes retos en la participación en los diferentes ámbitos de la vida y si lo vemos desde la interseccionalidad, los retos en el tema de inclusión laboral de las mujeres aumentan si hablamos que se encuentre en condición de discapacidad, por lo que es necesario erradicar la discriminación de las mujeres en todos los espacios

2.3. Legislación nacional

En Guatemala según la II Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala, ENDIS (2016) el porcentaje de personas con discapacidad es el 10,2% de la población nacional y el 31% de todos los hogares en Guatemala cuentan con alguna persona con discapacidad en casa, según dicha encuesta los adultos con discapacidad tienen menos oportunidades de contar con un sueldo o ingreso estable en comparación a los adultos sin discapacidad.

Además, mencionan que menos del 5% indicaron tener una pensión por parte del seguro social, esto indica que aumenta la situación de pobreza de las personas con discapacidad al no poder optar a un empleo.

Asimismo, también indican que es mayor la participación de los hombres que las mujeres en el ámbito laboral esto invita al análisis de como se esta abordando la participación de las mujeres en tema de inclusión laboral, ya que se busca la inclusión para todos y todas.

En el tipo de trabajo se puede observar que de forma general el porcentaje es menor para las personas con discapacidad que las personas sin discapacidad, mostrando que existe mayor participación en negocio propio y negocio para otra persona, en este momento se puede analizar que en este apartado se encuentran los emprendimientos que en ocasiones se puede realizar de forma familiar, si este fuera el caso realizan ajustes razonables para la persona con discapacidad, si bien se encuentra trabajando, las necesidades no fueron apoyadas precisamente por el estado si no ellos mismos buscan cubrir con sus propias necesidades.

Se menciona que dentro de las actividades que no permiten que las personas puedan laborar se encuentra el cuidado de niños o las labores del hogar con un 59% esto indicando que son tareas que se les asignan en muchos casos a las personas con discapacidad, la pregunta en este momento es porque, la familia se los atribuye específicamente, analizando así cual es el rol que le asigna a en su entorno familiar

Por otra parte, mencionan motivos como problemas de salud, temas relacionados a la edad, los demás no se lo permiten, no hay oportunidades en la zona, estos datos ayudan a cuestionar si la legislación nacional apoya a cubrir las necesidades de las personas con discapacidad o es necesario abordar los motivos que provocan para que no trabajen, de esta manera buscando que se puedan cumplir sus derechos y obligaciones, mejorando así su calidad de vida.

2.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Aunque existe el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas; y Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, (ONU 1993), y más recientemente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de Paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad. La normativa específica también carece de artículos que protejan y promuevan el derecho laboral de este sector de la población.

Por ello, dentro de sus objetivos existe el promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para las personas con discapacidad.

Dentro de la Constitución se encuentra el artículo cincuenta y tres llamado “Minusválidos” en este apartado se refieren a la discapacidad como personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales si bien es un termino que no se ha actualizado en dicha constitución se puede observar como esta realizado bajo el modelo de la discapacidad de rehabilitación refiriéndose de esta manera a que las personas tienen menos valor al mencionarlas como minusválidos, aunque indica que se deben promover la promoción de políticas y servicios que permitan la rehabilitación

y la reincorporación de forma integral a la sociedad, en donde mencionan que se crearán organismos técnicos y ejecutores para lograr dichos objetivos.

2.3.2. Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible)

Dentro de los documentos legales nacionales podemos observar la Política Pública Nacional de empleo digno 2017- 2032 la cual contiene un apartado la descripción de un programa llamado “Empléate Inclusivo”, en donde el MINTRAB es el encargado de gestionar plazas laborales dentro del sector privado y público, pero es necesario que sea accesible la información de los logros de sus intervenciones.

En el ámbito de preparación laboral se encuentran grandes desafíos ya que no siempre aceptan a las personas con discapacidad por lo que muchos pueden recurrir a Centros que prestan atención a las personas con discapacidad, Garavito (2014), indica que los Centros Especiales de Empleo y capacitación si no se abordan de una forma integral están en gran riesgo y en el caso de Guatemala suelen ser pocos y estar su mayoría en el centro del país.

El riesgo del cual se habla anteriormente se refiere al momento de plantear los procesos de formación laboral si no se toma en cuenta el ambiente y las oportunidades laborales que existen o se puedan formar, tienen que estar ligados a la capacitación, pero si no tienen relación es más complejo que se puedan crear procesos de inclusión laboral ya que no contarán con las herramientas necesarias para desempeñar los trabajos según la demanda laboral.

Hacen mención que el MINTRAB es el encargado de generar empleos para personas con discapacidad, pero no indica si tiene un presupuesto específico para darle seguimiento a estas acciones esto permite observar que, aunque no sea visible el tema de discapacidad en el país dentro de la política se aborda de forma superficial.

El tema económico dentro de las políticas públicas es de suma importancia ya que si no se cuenta con los recursos necesarios lo planteado no llegará a la fase de ejecución, provocando que así que lo planteado no llegue a cumplir los objetivos, afectando así los procesos de inclusión para las personas con discapacidad.

Debido a esto es importante que se lleve a cabo procesos de capacitación como se mencionan en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 en donde exista acceso a la información y se vele por la dignidad de las personas con acciones basadas en un enfoque de derechos humanos.

Por ello, a lo largo del tiempo se pueden observar pocos cambios en el tema de capacitación laboral ya que la inclusión laboral ha contado con grandes retos por ejemplo en Constitución de la República de Guatemala se puede encontrar que en el artículo 53 utiliza el término de “minusválido” aunque en la actualidad se utilice personas con discapacidad, este término utilizado proyecta que las deficiencias están en la persona agregando la responsabilidad de adaptación en las propias personas con discapacidad, pero es necesario ampliar la visión de la responsabilidad social en el tema de discapacidad.

Estas medidas podrían ser abordadas tanto en el ámbito privado y público desde un enfoque de derechos humanos y el tema de responsabilidad social, siendo una propuesta que beneficie tanto a las personas con discapacidad que son la prioridad en este enfoque, pero también el sector privado y público, para que esta relación promueva diferentes iniciativas, por ejemplo, desde las mismas empresas crear espacios inclusivos para las personas con discapacidad.

Una política pública enfocada en los temas de discapacidad como todas las demás deben enfocarse en incluir a la mayoría de personas en donde los ajustes razonables sean según las necesidades de las personas con discapacidad y no solo enfocarse en un tipo de discapacidad para no crear segregación en la misma.

2.3.3. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad de Guatemala

Expresa dentro de sus obligaciones se encuentra la facilitación de fuentes de trabajo específicas para las personas con discapacidad y la misma ley cuenta con el capítulo V sobre el trabajo con el artículo 34 al 43, en donde aborda puntos como eliminación de actos de discriminación por discapacidad al momento de optar por un empleo.

Por otra parte, la capacitación prioritaria a personas mayores de dieciochos que no cuenten con acceso a la educación y cuenten con poca formación laboral. Además, abordan el tema de un salario justo y equitativo para las personas con discapacidad, adaptación del trabajo por motivos de discapacidad en consecuencia a una enfermedad o lesión que impida que puedan continuar con sus empleos.

Dentro de los ejes temáticos de la política en el número tres se encuentra el empleo, ocupación y actividades generadoras de ingresos para personas con discapacidad en donde plantean que sus acciones están dirigidas a la formación, capacitación la cual genere mayor acceso a los empleos logrando así su calidad de vida, esto en espacios privados y públicos.

Por ello realizan un análisis en donde abordan el tema desde diferentes aspectos iniciando por la condición de salud de la persona, en segundo lugar, cuenta con las funciones y estructuras corporales, las actividades que realiza y la participación que tiene en la sociedad y como esto se relaciona con los factores ambientales y personales, lo cual permite poder plantear acciones que puedan apoyar de mejor manera el tema de inclusión.

2.3.4. Plan K´atun Nuestra Guatemala 2032

Hay algunas metas que están relacionadas al tema de empleo de las personas con discapacidad entre las cuales mencionan, mejorar las condiciones de empleo para personas con discapacidad, además sugieren que el Estado debe destinar fondos específicos para algunas poblaciones en donde las personas con discapacidad son mencionadas y por último hacen mención de la importancia de implementar sistemas de formación para persona con discapacidad para mejorar sus condiciones de vida.

Dentro de las acciones hacen mención de la prioridad institucionalizar e internalizar el derecho a la protección social explicando que se dividen en dos dimensiones una con referencia a la política social y otra a la seguridad social como el caso del IGSS Instituto de Seguridad Social, ambas dimensiones buscan la atención para la población en riesgo o con mayores desafíos para acceder a servicios públicos universales y puedan ser beneficiarios aunque no se encuentren laborando en la actualidad, pero en casos específicos puedan seguir recibiendo atención médica para mejorar su calidad de vida.

El Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) es un actor principal en el tema ya que tiene como meta consolidar la protección social permitiendo el ejercicio de derechos en donde esto permita que el índice de desarrollo humano, con el fin de incrementar el bienestar de la población, realizando las acciones con un enfoque de derechos e interseccionalidad.

Se puede observar que sí, se toma en cuenta el tema de discapacidad, el valor de esta es que cuenta con un enfoque interseccional lo cual propone abordar la inclusión de una forma integral, en el apartado de inclusión laboral menciona que se deben realizar políticas públicas que apoyen en la ejecución de acciones dirigidas a fomentar el empleo en las personas con discapacidad de forma digna en diferentes espacios tanto privado como público.

Dentro de uno de los lineamientos expresan la necesidad de fomentar procesos de formación y entrenamiento para las personas con discapacidad, además el poder realizar certificaciones para oficios, especializaciones de acuerdo a las demandas laborales, estos son objetivos que apoyan en el tema de inclusión laboral, siempre y cuando dichos procesos sean de acuerdo a lo que las personas con discapacidad desean realizar.

La parte legal es importante ya que puede estructurar rutas para de acción en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, en donde se tomen en cuenta aspectos como la capacitación para que puedan tener herramientas al momento de estar en procesos de reclutamiento.

2.3.5. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual para acceder al trabajo

Para hablar de las barreras que encuentran las personas con discapacidad en temas laborales debemos tomar en cuenta aspectos iniciales de su vida como es el área de salud en donde es importante la atención temprana debido a una causa genética o adquirida, por ello, (Belda, 2016) *“existen tres niveles de atención temprana, el primero el inicial, en proceso y excelencia y contiene cuatro dimensiones población, intervención gestión y organización”*, esto quiere decir que los niveles y las dimensiones en conjunto tienen como respuesta cierto grado de atención en las personas con discapacidad.

La importancia de la atención temprana es que en ciertos tipos de discapacidad dicha atención puede reducir las deficiencias en las personas o facilitar los procesos de rehabilitación con el fin de mejorar la calidad de vida, pero en Guatemala en donde el sector salud cuenta con recursos limitados para la alta demanda en los casos de las personas con discapacidad incluso no tienen mayores recursos creando desde este momento una nueva barrera en su proceso de inclusión.

Según la (ENDIS, 2016) expresa que un 47% de las personas con discapacidad en los últimos doce meses han presentado problemas de salud serios, esto nos lleva a cuestionar como se encuentra el sector salud en el tema de discapacidad entre los porcentajes de edad de mayor limitación funcional se encuentre como más alto con un 40% mas de cincuenta años, luego con un 27% de dieciocho a cuarenta nueve, estos porcentajes nos ayudan a entender lo necesario que son las medidas preventivas para disminuir el riesgo de discapacidad.

La rehabilitación desde un enfoque social de la discapacidad es posible ya que se centrara en lo que las personas desean abordar y siendo la prioridad en todo momento comprendiendo que las limitaciones están en la relación de su deficiencia con el entorno, pero si las instituciones prestadoras de servicio para personas con discapacidad no cuentan con este enfoque en algunos casos puedan crearse mayores barreras en el procesos de inclusión ya que se pueden enfocar mayor mente en procesos de rehabilitación y no en su inclusión plena.

Para disminuir las barreras de la inclusión laboral desde el sector de salud se deben descentralizar sus espacios de atención en donde se piense desde un diseño universal en donde la atención sea de forma inclusiva, con equipo y medicamentos que sean necesarios según las últimas encuestas, contando así con un espacio que cubra desde las necesidades básicas hasta espacios especializados.

Además, se debe tomar en cuenta como la educación es uno de los retos que presentan las personas con discapacidad en Guatemala, por ello, ENDIS (2016) indica que un 83% de los niños y niñas sin discapacidad han asistido a la escuela y en niños y niñas con discapacidad es el 76% en donde se observa que, si hay una diferencia considerable de niños y niñas que no están gozando su derecho a la educación para todos, en donde vemos que en ese 23% restantes que no asisten a los procesos educativos aumentan las barreras para en un futuro encontrar un empleo.

Además, indican que la asistencia escolar de los niños y niñas fue mayor en el área urbana que en la rural, esto nos lleva analizar cómo se encuentra el sistema educativo en el área rural para los niños y niñas con discapacidad, ya que la educación tiene grandes retos aún en el país desde su acceso, inclusión tanto en formatos accesibles tanto por la diferencia lingüística como sistemas de comunicación aumentativa o alternativa.

Por último, se puede analizar como las barreras dentro de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad interactúan entre sí, ya que también se puede observar cómo las personas que tienen mayores deficiencias a nivel físico analizando nuestro alrededor se puede encontrar que la estructura en general no es accesible para todos, más en las áreas rurales que aún se encuentran espacios en donde la movilización incluso en vehículo genera problemas, luego analizar que estas personas tienen mayor dificultad para trasladarse a un centro educativo y luego encontrar que en el lugar no existen acciones que puedan ayudar a que cumpla su derecho a la educación.

La educación al ser un derecho que todas y todos en donde permita que se adquieran diferentes estrategias y herramientas para desempeñar un empleo, al encontrar carencias en esta formación aumentan la posibilidad de desempleo ya que no en algunos casos no contarían con variedad en las opciones al momento de elegir empleo agregando a esta la disposición y los procesos inclusivos con los que cuenten las instituciones tanto privadas como públicas.

Es necesario tomar en cuenta el tema de las limitaciones que pueden encontrar en la actividades laborales, se puede encontrar en un nivel leve llegando hasta un grado grave, esto en relación a las barreras que encuentra alrededor por esto el diseño universal como lo describe la Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de las personas con discapacidad, es realizar productos que cuenten que permitan la facilidad para realizar las actividades de la vida diaria, tanto para comunicarse y en su

entorno, en donde tengan como finalidad que sean utilizados por mayor cantidad de personas con un costo reducido.

La falta de diseño universal en nuestra sociedad se puede observar, por ejemplo, en barreras físicas y de comunicación, que afectan o llegan a imposibilitar la participación de las personas con discapacidad en sus actividades de la vida diaria, por ello, en la creación de productos, remodelaciones y nuevas construcciones se deben tomar en cuenta desde su planificación, que cuenten con un diseño universal que pueda beneficiar a mayor cantidad de personas.

Por ello, se puede mencionar que al no realizar actividades, productos y construcciones con un diseño universal se crean barreras que afectan desde su comunicación, desplazamiento y acceso a servicios básicos afectando de esta forma en un futuro procesos de inclusión laboral ya que si no se disminuyen las barreras estas persisten y serían más acciones las que se deberían realizar al momento que se planteen los espacios para incluir laboralmente a personas con discapacidad.

Dentro de las barreras que pueden encontrar las personas con discapacidad al momento de buscar un empleo también son las sociales debido a la persistencia de ciertos prejuicios como lo explica (Fernandez , Vargas, Delgado , & Sánchez , 2020) indicando que se representan desde los sentimientos, juicios, preconcepción, expresiones explícitamente, discrepancias en el discurso y la práctica con vinculación negativa dirigido a las personas con discapacidad realizando acciones como rechazo, jerarquización, indiferencia, temor y/o compasión.

Por lo anterior, es necesario que se tomen en cuenta esos prejuicios que en ocasiones puedan llegar ser sutiles en los diferentes ámbitos, ya que en ocasiones son difíciles de identificar, pero se deben superar para ir basando un giro en la perspectiva social que se tiene sobre la discapacidad para fomentar la participación social en igualdad de condiciones, ya que los prejuicios al ser una construcción social se deben enmarcar en cada espacio en donde se manifieste.

Debido a que los prejuicios cuentan con un origen actitudinal de percepciones que vamos formando a lo largo de nuestras vidas, con esto se tiene la oportunidad de informar a las personas que cuentan con prejuicios y explicando así el tema de discapacidad de forma integral ayudando así a disminuir la barrera por el tema de los prejuicios.

Otra barrera que se puede encuentra en algunas de las personas con discapacidad es a nivel personal o intrínseco, en donde la carga de los prejuicios o experiencias negativas pueden llegar a provocar secuelas en su vida ya que el bienestar emocional y físico repercuten en temas como lo es la autoestima, autoconcepto.

(Forero , Gamaba, Sicua, & Villamil, 2021) indica *“la autoestima en las personas con discapacidad intelectual está determinado por el contexto social en el que están inmersas, ya que generalmente no se les valora por sus capacidades y fortalezas, sino por su discapacidad”* esto indicando como en muchos casos se limita a las personas con discapacidad desde sus deficiencias dejando de lado las barreras que se encuentran en su relación en el entorno afectando así en su ambiente familiar, social y laboral.

Branden (1993), explica como la autoestima cuenta con gran relevancia en el proceso del desarrollo de cada uno de las personas y esto repercute como punto clave en la vida, se producen sentimientos de valor personal, confianza, resto por si mismo y por los demás y de la forma en que las personas necesitan sentirse valiosos de forma personal también necesitan percibir que la sociedad los ve de la misma manera y con el fin de sentirse libres para desenvolverse siendo parte de la sociedad como lo que es, buscando cumplir con cada uno de las metas que quieren realizar en cada uno de los ámbitos de su vida.

Debido a que se puede crear una barrera intrínseca es posible que se pueda abordar desde la identificación del bienestar de las personas con discapacidad y buscar la estrategia y la accesibilidad a servicios para atención a la salud en este caso

con acompañamiento psicológico para el fortalecimiento de su autoconcepto y autoestima.

Debido a que la autoestima se deriva desde las experiencias a lo largo de la vida positivas y negativas se puede analizar como estas son en la vida de las personas con discapacidad, por ello, es importante que cuenten con una red de apoyo sólida que permita acompañar en el proceso de la creación de herramientas que apoyen a tener una autoestima sana.

Así como fomentar su participación plena en la sociedad abordando en este punto dos barreras tanto las intrínsecas como las contextuales coexistiendo, realizándolo desde espacios seguros en donde se busque la participación plena siempre siendo portadores de sus derechos en cada espacio en el que se encuentren.

La familia es un factor que puede ser una barrera o apoyo para disminuirlas, aunque se debe considerar el desgaste emocional que se puede encontrar en las familias con personas con discapacidad, (Villavicencio, Romero, Criollo, & Peñaloza, 2018) sugieren que el proceso de duelo de los familiares de personas con discapacidad se verá afectados ya que desde la etapa que se encuentren serán las acciones que realizarán.

Por otra parte, se encuentra una nueva barrera que es la falta de información actualizada que permita conocer la situación en general de las personas con discapacidad, se tuvo presente la Encuesta Nacional de la Discapacidad en Guatemala -ENDIS 2005 y recientemente se tiene la información del Informe de la II ENDIS 2016. Según la ENDIS 2005 a nivel Nacional el 57% de la población con discapacidad se desempeña como operario, artesano, etc.

El 45% trabaja por cuenta propia. (Secretaría de Bienestar Social Presidencia de la República, 2005) Esto permite observar que el empleo es uno de los retos más grandes y son necesarias diferentes propuestas para realizar cambios profundos, como es el caso de la atención tanto en temas de salud como en educación.

Después de analizar la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral hemos encontrado que debido a un paradigma de la discapacidad latente en el país se han realizado pocas acciones encaminadas a la inclusión laboral, además de una ausencia de políticas públicas enfocadas a disminuir las brechas de desigualdad para el desarrollo productivo de las personas con discapacidad, por este motivo el tema de contar con un presupuesto coherente a las acciones que se plantean en las políticas públicas pueden apoyar a mejores acciones.

Esto derivado al poco interés del Estado para visualizar las problemáticas que por años han existido tanto en el área urbano como en la rural, esta última es sumamente necesario que se analice la situación en que se encuentran e el tema de inclusión, desde la participación ciudadana, acceso a la salud y a la educación que son pilar importantes al momento de hablar sobre la inclusión laboral, en estos puntos el factor económico es uno de los principales motivos para aportar o no a diferentes causas.

Respecto al área laboral algunas instituciones privadas han realizado acciones para incluir a las personas con discapacidad en ciertas empresas como parte de sus programas de inclusión laboral, sin embargo, esta inclusión no siempre resulta ser de la mejor manera, pues se llega a tener incumplimiento de los derechos laborales esto debido a que no se cuenta con la información necesaria respecto a este tema. Más allá de ser una inclusión únicamente llega a ser una integración al sistema laboral, esto es debido a la falta de información respecto al tema de inclusión y los ajustes razonables que se deben realizar para que la participación e inclusión de las personas sea efectiva, además de la escasa educación formal.

Otro punto importante para tomar en cuenta es la falta de políticas públicas enfocadas al empleo y las insuficientes fuentes de trabajo la ENDIS 2016 podemos observar que algunos de los motivos por los que las personas con discapacidad no laboral son por problemas de salud, relacionados con la edad, y que no existen oportunidades dentro de la zona, por lo que es importante crear y/o promover espacios

para las oportunidades laborales de las mismas, estas oportunidades deben crearse desde instituciones o empresas ya existentes evitando caer en los talleres protegidos en donde no se cumple con lo deseado en un empleo formal.

Las causas mencionadas anteriormente tienen como efecto desempleo en la población y esto a su vez provoca dos situaciones, la primera puede ser migración a otro país en busca de oportunidades y la segunda es la dependencia hacia otra persona para lograr tener los recursos básicos para sobrevivir, pues al no tener el ingreso económico necesario no pueden costear su alimentación, vivienda, salud, etc.

Otro efecto es que muchas personas con discapacidad optan por un empleo en condiciones de inflexibilidad y sin derechos y esto a su vez tiene como efecto el empleo informal, esta es una clara violación a sus derechos pues toda persona debe estar en condiciones adecuadas para desempeñar su trabajo. Otra categoría que entra en esta sección es el empleo sobrecalificado, varias personas están en puestos de menor rango al que están preparados académicamente con tal de tener un ingreso económico que pueda ayudarles a tener sus insumos básicos.

La falta de oportunidades laborales y la exclusión para jóvenes con discapacidad provoca que no les permita desarrollar sus habilidades y potencialidades, además que no se les brinda la capacitación y seguimiento técnico para que puedan ir desarrollando y enriqueciendo sus capacidades y habilidades.

2.3.6. Como se ha abordado el tema de capacitación laboral en Guatemala

Uno de los puntos importante y poco mencionado dentro de la inclusión laboral es lo que Urrea & Espinosa (2011) plantean que las visiones y modelos de discapacidad tienen que ir de la mano con acciones políticas como las creaciones de leyes en donde sea vea reflejado el enfoque con objetivos claros, en donde las instituciones y la sociedad se rijan a dichas leyes no de forma obligatoria, pero sí que de apertura al acceso de información sobre la discapacidad.

Dentro del proceso de inclusión laboral se puede encontrar muchas investigaciones y documentos que hablen sobre la responsabilidad social, responsabilidad del sector privado, pero al momento de hablar sobre la capacitación de las personas con discapacidad no hay suficiente información, siendo un indicador sobre aspectos que no se han abordado a profundidad siendo una falta de oportunidad para trabajar en ella, ya que este tema se encuentra en creaciones de rutas de ejecución.

Palisera (2010) plantea habilidades “ocultas” en el área socio personal en la vida adulta, por lo que expone que se necesitan de dichas habilidades para desempeñar un empleo y esto es algo que no siempre es tomado en cuenta en el proceso de capacitación laboral, por lo que es necesario tener una verdadera visión inclusiva en donde sí, busquen potenciar todas las habilidades de las personas, esto se puede llevar a cabo por medio de pasantías laborales ya que son las que permiten tener un acercamiento de forma real a las acciones que se llevaran a cabo al momento de una contratación.

Mareño (2015) expone que las acciones de entrenamiento para el trabajo de personas con discapacidad buscan esa formación necesaria para los procesos de inclusión laboral, pero omite realmente lo que desea la persona ya que debido a su edad y funcionalidad son asignados a los diferentes programas con los que cuenta Argentina y es interesante como esto que sucede en Argentina pasa en muchos países de Latinoamérica, pero en inclusión laboral no se habla mucho sobre el tema.

Los enfoques que se tienen sobre las personas con discapacidad aún se puede observar el enfoque médico rehabilitador como lo menciona Heras (2018) en donde al abordar la inclusión laboral utilizan el término “*capacidades diferentes*” y nos invita al análisis de la situación de Ecuador en el área laboral, necesitan mucha atención y expone que el sector privado es quien más acciones debe de realizar, pero no mencionan la situación de capacitación de las personas con discapacidad, este es un argumento que se suele escuchar dentro de las instituciones prestadoras de servicio al momento de evaluar el proceso de inclusión laboral.

Asimismo, Picavea (2014) hace un análisis sobre la evolución de los modelos de la discapacidad y como estos aportan acciones significativas según las necesidades de las personas y como las acciones políticas marcan un punto importante en dichos procesos de evolución, como en el discurso cuando se hace el cambio del término “*minusválido*” por discapacidad, en donde el modelo social hace ese enfoque del papel de la sociedad en el tema de discapacidad quitando los retos sobre las propias personas con discapacidad, lo cual permitirá un enfoque diferente al momento de los procesos de capacitación ya con un modelo basado en los derechos humanos para las personas con discapacidad.

También se puede visibilizar un gran sesgo dentro de los temas de capacitación para la búsqueda de inclusión laboral, es la parte ética y como esta debe tener una postura clara de sus acciones, en donde se vele por la dignidad humana de todas las personas con discapacidad

Por lo tanto, dentro del modelo social, el cual pone a la sociedad como un factor importante dentro de las acciones se puede encontrar que la opinión pública, y es necesario que se vea el punto de vista ya que si bien puede ser “*incluyente*” tiene que tener armonía con sus acciones y como sugiere el discurso habermasiano según Cortina (2002), en este punto es necesario que se evalué las acciones discriminatorias de cualquier tipo que aún existen en la sociedad y poder tener la habilidad de identificar esas de igual forma los prejuicios que se realizan de forma sutil.

Debido a esto surgen los siguientes cuestionamientos ¿Quién debe de sugerir qué es lo que se debe realizar? Esto es una parte que se suele dejar de lado dentro de los procesos de capacitación laboral porque cuando se lleva a cabo dentro de instituciones prestadoras de servicio, nos preguntamos ¿Quiénes sugiere los cambios? Lo cual nos lleva a cuestionar lo siguiente, ¿Es tomada en cuenta la dignidad de las personas con discapacidad en procesos de capacitación laboral? Ya que es necesario que sean tomadas en cuenta las personas que serán afectas de forma directa en esta toma de decisiones.

Cortina (2002) propone a la ética como un método sistemático en donde tiene que tener condiciones de coherencia y discernir los métodos inadecuados ya que pueden estar creyendo que realizan prácticas morales, pero solamente pueden estar basadas en algunos casos, en el costumbrismo, esto desde la argumentación universal en donde se debe cuestionar la lógica de cada lugar y por ende sus acciones.

Uno de los temas principales al momento de hablar sobre capacitaciones laborales es revisar las capacidades y Urquijo (2014) lo analiza como la necesidad para evaluar el bienestar individual, no como suele verse dentro de la sociedad en donde si hay “pocas capacidades” pareciera que es sinónimo de limitaciones, y agrega el termino de funcionamiento de cada persona y como debe ser relacionada a base de logros, esto es de gran importancia ya que las diferentes situaciones que pueden llevar a cabo dentro de los procesos de capacitación puede surgir el modelo médico rehabilitador se omite realmente a la persona y solo se busca implantar “capacidades” que puede que no sean de su interés. En donde se deja de lado la dignidad humana y autonomía.

2.3.7. Instituto Neurológico de Guatemala

El Instituto Neurológico de Guatemala se fundó en el año 1961 debido a un Acuerdo Gubernativo en donde se logró la personalidad jurídica y aprobación de los primeros estatutos del Instituto. El 21 de agosto del mismo año, fue electa la primera Junta Directiva, que tomó posesión el 6 de septiembre, en sesión realizada en el Club Rotario de Guatemala, entidad que se comprometió y desde entonces apadrinó al Instituto.

Las áreas de trabajo se dividen en tres áreas; la primera es el área administrativa en donde se incluye el área de contabilidad, recaudación de fondos, publicidad, la segunda área es la educativa en donde se encuentran todas las educadoras especiales y por ultimo se encuentran los servicios de apoyos en donde se pueden mencionar las áreas de terapia ocupacional, terapia de lenguaje, fisioterapia e integración sensorial.

Dicho instituto cuenta con atención especializada a personas con discapacidad intelectual y autismo en donde cuentan con educación especial y terapias de apoyo como lo es terapia ocupacional, terapia de lenguaje y fisioterapia con el objetivo que potenciar sus habilidades y destrezas, este acompañamiento se brinda una vez a la semana de forma grupal, en algunos casos si es necesario cuentan con disponibilidad se puede dar un acompañamiento individual.

Por ello su visión es *“Promover el desarrollo integral de la persona con discapacidad intelectual y autismo, velando por el respeto de sus derechos y su pronta inclusión a la sociedad.”* Y su misión *“Brindar servicios profesionales de educación especial y terapias, con el objetivo de potenciar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad intelectual y autismo, para lograr su plena inclusión social, mejorando así su calidad de vida y la de sus familias.”*

El instituto cuenta con diferentes acompañamientos en el proceso de la rehabilitación y habilitación en donde hay dos enfocados en la inclusión, uno en inclusión educativa y el otro en inclusión laboral el cual recibe el nombre de Programa de Atención Integral para la Inclusión Laboral –PAIIL, con el objetivo de acompañar y asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad intelectual y autismo. Este programa cuenta con una monitora quien realiza una visita al mes a los estudiantes que se encuentran en procesos de pasantías laborales.

Talleres de capacitación laboral

Los grupos educativos se dividen por edades, iniciando por intervención temprana, para luego estar en la etapa inicial, para posteriormente iniciar por lo que el Instituto Neurológico de Guatemala llama ciclo esto para poder dar un acompañamiento en el área de educación especial esto se divide desde ciclo I a ciclo IV cuando los estudiantes culminan el ciclo IV, cada ciclo se conforma por estudiantes de la misma edad con diferentes diagnósticos y por último se encuentre los talleres los cuales se dividen de la siguientes manera:

- Taller ocupacional: este taller tiene como objetivo guiar a los estudiantes a optar por proyectos de emprendimiento que puedan realizar junto a su familia debido a que suelen necesitar bastante apoyo en la realización de actividades incluyendo de cuidado y arreglo personal.
- Taller ocupacional laboral: a este taller son asignados los estudiantes que suelen ser un poco más independientes y cuentan con habilidades para poder desempeñar trabajos operativos, por lo que apoyan en la realización de producciones de los artículos de temporada como lo son; pulseras y velas, además según los horarios asignados apoyan en la tienda de la institución y su última atribución es vender producto de abarrotes que donan diferentes lugares, para los padres de familia de los estudiantes, esto lo realizan a bajo costo.

- Taller académico laboral: dentro de este taller se encuentran los estudiantes que tienen aprobado algún grado académico, en su mayoría se encuentran quienes ya están en un proceso de pasantía, aunque no cuentan con una contratación formal, por ello tienen el convenio que asistan a la pasantía tres días y al instituto dos días.

Paz (2009) analiza la necesidad de reorganizar el currículum de preparación de los jóvenes del Instituto Neurológico de Guatemala, por lo que plantea un nuevo curricular enfocado en los jóvenes de los talleres laborales. Esto es un factor importante a tomar en cuenta ya que es un reto dentro del proceso formativo en donde se escuche las verdaderas necesidades de las personas con discapacidad intelectual, logrando de esta forma procesos de inclusión laboral exitosos en donde se tome en cuenta a las personas con discapacidad como portadoras de derechos.

Asimismo, en la Ley de Atención de Personas con Discapacidad, en el capítulo cuatro en los artículos 34 al 43 se puede observar que plantean algunas acciones como la creación de fuentes de empleo con las mismas condiciones, ambientes físicos adecuados, salarios equitativos, en donde la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es importante ya que se le asigna la ubicación, reubicación y readaptación de empleos para personas con discapacidad.

Debido a esto la institución como parte de los talleres de capacitación laboral, tiene a cargo realizar producciones de velas y/o pulseras en las cuales se realizan una práctica laboral con un enfoque de talleres protegidos, estos no cuentan con retribución económica. Por este motivo buscan espacios laborales en los cuales los estudiantes puedan realizar pasantías laborales, lo cual brinda un nuevo espacio en la búsqueda de empleos dignos para las personas con discapacidad.

3. Capítulo 3

3.1 Diseño de investigación

Esta investigación contó con un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo ya que se busca conocer y describir el proceso de capacitación de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala, además cuenta con un diseño fenomenológico el cual Sampieri & Mendoza (2018) lo describen como diseño que se enfoca en la experiencia compartida de un grupo de personas y esta investigación busca conocer la experiencia que han vivido los docentes, personal activo y estudiantes que son parte de los talleres laborales.

3.2 Sujetos

Dentro del proceso de recolección de información se tomarán como principal fuente al personal que tiene contacto directo dentro de los talleres laborales, es decir personal que realiza la capacitación, docentes que preparan a los estudiantes de los años previos a participar en los talleres, las que dirigen los talleres y la coordinadora de dicho programa con un total de 9 personas. Asimismo, se contará con el acercamiento por medio de entrevistas a estudiantes que son parte de los talleres laborales.

3.3 Instrumentos

Para poder establecer la información que se busca indagar se realiza un árbol de problemas en donde se puede encontrar que el problema principal proceso de capacitación laboral y seguimiento de la misma en los alumnos de talleres del Instituto Neurológico de Guatemala

Causas	Efectos
<ul style="list-style-type: none">• Falta de orientación vocacional.• Las capacitaciones no están centradas específicamente en las empresas con las que tienen alianzas.• Perfiles que solicitan las empresas.• Toma de decisiones del ING.• Falta de protocolos para la capacitación.• Falta de políticas públicas	<ul style="list-style-type: none">• Poca preparación para las opciones de empleo.• Estereotipos por diagnóstico de parte de ING y las empresas.• Exclusión de las personas con discapacidad.• Pocas oportunidades laborales.• Poca participación en la toma de decisiones de parte de los estudiantes.

Tabla 1: Elaboración propia.

Debido a que se desde el análisis dentro del árbol de problemas se plantean los siguientes instrumentos para la recolección de información.

Entrevista – Semi Estructurada

Personal del Instituto Neurológico de Guatemala

Este instrumento es específicamente para la recolección de información para la investigación que tiene como tema *Análisis de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala*. Con dicho instrumento se busca tener un acercamiento con el personal que interviene con el proceso de capacitación de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala para obtener información de acuerdo a los siguientes objetivos planteados:

Identificar el enfoque de discapacidad por el cual se rige el Instituto Neurológico de Guatemala.

- ¿Cuál es la participación de las personas con discapacidad en los programas de inclusión laboral?

Conocer el proceso de selección de ubicación de las personas con discapacidad en cada taller laboral.

- ¿Cuáles son los lineamientos para la ubicación de los alumnos en talleres laborales?
- ¿Cuál es el proceso de capacitación en cada taller?

Conocer el proceso de capacitación de los talleres laborales en el Instituto Neurológico de Guatemala.

- ¿Qué temas incluyen en la capacitación y cuál es el tiempo de duración?

- ¿Existe una calificación en la capacitación?
- ¿Cómo educadora se siente satisfecha con los conocimientos para brindar la capacitación? Explique:
- ¿Cuál fue la experiencia como capacitadora que le haya dado particular satisfacción?
- ¿Cuál fue la experiencia como capacitadora que le haya dado particular frustración?

Entrevista – Semi Estructurada

Estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala

Este instrumento es específicamente para la recolección de información para la investigación que tiene como tema *Análisis de los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala*. Con dicho instrumento se busca tener un acercamiento con los alumnos que se encuentran en los talleres laborales del Instituto Neurológico de Guatemala para obtener información de acuerdo al siguiente objetivo planteado:

Establecer los intereses de los alumnos con discapacidad intelectual en el proceso de capacitación laboral en el Instituto Neurológico de Guatemala.

- ¿En qué te gustaría trabajar?
- ¿Cuáles crees que son tus habilidades para desempeñar un empleo?
- ¿Has tenido la experiencia en desempeñar un empleo?
- ¿Cuáles son tus metas en el tema de empleo?

Para los alumnos que se tiene dificultad para la comunicación con lenguaje verbal se adjuntan las imágenes que se utilizaran para la entrevista que se encuentran en el anexo, en donde se le explicará cada imagen y se tomará como respuesta en la imagen que acentúen con la cabeza.

3.4. Procedimiento de investigación

Para realizar la investigación se realizarán las siguientes actividades:

- Acercamiento al Instituto Neurológico de Guatemala, para la autorización para la realización de entrevistas con el personal y estudiantes de dicha institución.
- Proceso de consentimientos informados para cada una de las personas que se pretenden entrevistar.
- Programación de la realización de las entrevistas semi estructuradas de forma individual para los docentes y estudiantes.
- Realización de entrevistas semi estructuradas.
- Análisis de los datos obtenidos por medio de las investigaciones.
- Presentación de resultados.

3.5. Diseño y metodología del análisis de la información recabada

Para el análisis de datos se realizarán desde el contenido realizando un análisis por medio de categorías encontradas desde la experiencia de todas las personas entrevistadas buscando si se tiene relación o hay situaciones relacionadas según las experiencias de las educadoras especiales y estudiantes de los talleres del Instituto Neurológico de Guatemala.

4. Capítulo 4, resultados del trabajo de campo.

4.1. Presentar la información.

Categorías	Respuestas	Análisis
Lineamientos de ubicación de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • “No tengo todo conocimiento específico creo que es la edad” • “La edad de 18 años” • “Lo ven por las edades de 20” • “Evalúan las habilidades de los chicos” • “Al cumplir la edad de 22 años” (3 personas) • “Se dividen por edades y luego se evalúa las habilidades para asignarlo a cada taller” • “Mis chicos van a ese taller por la edad creo que son 21 o 22” 	<p>Se puede observar que las educadoras en su mayoría no tienen conocimiento sobre cómo se ubican a los estudiantes y son quienes los preparan para ser incluidos en dichos talleres, según la información del personal administrativo del Instituto Neurológico de Guatemala la edad para asistir a los talleres es de 22 años hasta los 30 años con excepción de los estudiantes que se encuentren en inclusión laboral o que estén en algún tipo de pasantías.</p> <p>Mencionan conocer que, en algún momento las habilidades son tomadas en cuenta al momento de asignar los talleres y esto lo realiza la educadora que esté a cargo de los alumnos que por temas de edad ya estén por ser incluidos en los talleres laborales.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • “Creo que observan las habilidades que tienen los chicos y ver en que taller los ubican” 	
<p>Ruta de proceso de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Tengo entendido que en el académico laboral están los alumnos que saben leer y escribir, en los otros dos talleres sé que son ocupacionales, pero no sé cuál es la diferencia de los dos” • “No sé, yo no tengo mucha relación con el área de talleres” • “En un taller se evaluó la parte académica, en otras actividades ocupacionales y en otros se realiza procesos de emprendimiento” • “En algunos de los casos mencionaron las 	<p>Nuevamente se puede observar un poco conocimiento sobre los procesos de capacitaciones que reciben los estudiantes del área de talleres, y las educadoras de talleres mencionan la importancia que tiene la preparación previa de los ciclos anteriores para cuando ellos lleguen a talleres.</p> <p>Se encuentra que los intereses de los alumnos no son tomados en cuenta al momento de la asignación en el caso de las capacitaciones que reciben de parte de INTECAP. En salones de 10 estudiantes como mínimo es muy difícil que todos tengan los mismos intereses en las actividades.</p> <p>Debido a la poca evaluación y asignación de los estudiantes a los procesos de capacitación de INTECAP, las educadoras</p>

	<p>capacitaciones por medio de INTECAP, en donde los cursos que han recibido se encuentran cibaque, floristería, huertos, panadería, manicure y pedicura, para la ubicación de los alumnos mencionan que las educadoras se reúnen y asignan a todos los estudiantes por clase a un taller en específico”</p> <ul style="list-style-type: none"> • “A veces los alumnos no hacen las actividades y nosotras como educadoras realizamos sus actividades o proyecto” 	<p>manifestaron que en ocasiones no participan e incluso ellos son las encargadas de realizar el proyecto de algunos estudiantes, aquí es evidente la poca toma de decisiones de los estudiantes.</p>
<p>Interés de los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Cocinar” • “Hacer pasteles” • “Aprender a usar la computadora” • “Aprender hacer pizza” • “Limpieza” 	<p>Los alumnos manifestaron intereses que no todos son tomados en cuenta, dentro de los talleres por ejemplo uno con mayor interés fue el de cocina, en donde si hay un taller de cocina, pero solamente un estudiante de cada taller asiste a la semana.</p>

		<p>En el caso de computación es algo que si reciben y se podría ir orientando y trabajando de forma individual en donde se busque generar habilidades y destrezas laborales ya que es una herramienta que podrían utilizar.</p>
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Tener alianzas con INTECAP con en donde se les entrega un aval para su currículum” • “Pasantías con el sector privado, aunque no se tienen contrataciones como tal” • “Yo me esfuerzo en buscar algunas ideas para que hagan los alumnos” • “Podrían hacer pasantías dentro del instituto en las diferentes áreas” • “Interés de los estudiantes por el tema laboral” 	<p>Los cursos que reciben de parte de INTECAP, son valiosos y permiten ampliar la visión de capacitaciones.</p> <p>Contar con alianzas para el tema de pasantías laborales de los estudiantes de Instituto Neurológico de Guatemala es importante y se podría ir implementando que en las alianzas se fije un tiempo de pasantías para una posible contratación.</p> <p>Debido a que en el Instituto cuentan con personal de limpieza, área de cocina y venta de comida de productos y jardinería se podría brindar estos espacios para pasantías</p>

		formales dentro de la misma institución.
Áreas de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • “Al momento de recibir los cursos de INTECAP, no tenemos ninguna guía previa al recibir el curso” • “Algunos de los talleristas tienen dificultad al momento de impartir su taller” • “Los cursos de INTECAP son becas, pero no siempre se tiene los recursos para la realización de las actividades” • “Me gustaría que las actividades de talleres fueran más modernas”. • “Se ha planteado cambiar o darles un giro a los talleres, pero no se ha realizado” 	<p>Capitación a las educadoras de talleres y de ciclos previos en la capacitación que se brinda de parte de ING.</p> <p>Capacitación al personal que imparte los cursos de INTECAP ya que manifestaron las educadoras que en ocasiones no han impartido sus talleres a personas con discapacidad.</p> <p>Si son tomado en cuenta los intereses de los alumnos, se podrían crear espacios de capacitación nuevos que puedan aumentar el interés de los padres y de los estudiantes.</p> <p>Creación de perfiles laborales que sirvan tanto para</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • “Hay alumnos y papás de los alumnos que están en talleres que siento que se acomodaron” • “Nos topamos al momento de hacer un perfil cuando tenemos oportunidades laborales” • “Algunos papás cuando se les dice que sus hijos tienen alguna oportunidad laboral ponen excusas como el transporte o tiempo” • “Las educadoras nos reunimos y vemos en que curso asignamos nuestro salón” 	<p>oportunidades laborales, como para la toma de decisiones dentro de la organización misma de los talleres ocupacionales.</p> <p>Es necesario que busquen una capacitación basada en derechos humanos, en donde la dignidad, autonomía y libertad sean puntos centrales en los procesos de ubicación y capacitación.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 2: Elaboración propia de los resultados de las entrevistas

4.2 Relación de respuestas.

En el proceso de capacitación se encontró que el Instituto Neurológico de Guatemala cuenta con una alianza con INTECAP ya que el MINTRAB, otorga al instituto becas de capacitaciones, según lo que refirió el personal la asignación de los estudiantes para las becas que reciben son tomados los ciclos 3, 4 y los talleres de jornada matutina y vespertina, esta selección se asignan por curso y una vez se entregue el listado a INTECAP de los estudiantes que estarán en cada curso ya no pueden cambiarse si este no es de su interés, en este aspecto podemos encontrar nuevamente la importancia que los estudiantes puedan ser parte de las elecciones.

La participación dentro de los talleres pre laborales se puede observar que hay poca toma de decisiones de parte de los estudiantes como mencionan las educadoras ya que explican que las propias educadoras realizan un análisis de cuál es el taller que les corresponde asistir según las habilidades con las que cuentan los estudiantes una consecuencia de estas acciones es la poca participación dentro de algunos espacios de capacitación como lo es el caso de INTECAP.

En este punto la opinión de Mareño (2015) es interesante ya que plantea que muchas de las instituciones prestadoras de servicio para personas con discapacidad suelen encasillar algunas actividades, pero se deja de lado los intereses de los alumnos y se debe recordar que estos procesos deben ser enfocados desde las personas con el objetivo que ellos sean los beneficiados.

En los lineamientos para la ubicación de los alumnos en las educadoras que son de ciclos previos a los talleres pre laborales manifestaron no saber cuáles eran los lineamientos exactos mencionaron un rango de edad de 18 a 20 años cuando el lineamiento de edad es los 22 años cumplidos hasta los 30 años con excepción con los estudiantes que se encuentren en procesos de inclusión laboral o alguna pasantía, aunque expresaron tener noción de las actividades.

Dentro de talleres el taller que tienen más claro es el Taller Académico Laboral, que comprenden que son los alumnos que tienen conocimiento sobre la escritura y lectura, pero con el Taller Ocupacional y Taller Ocupacional Laboral tienen dificultad para comprender las diferencias entre ambos. Además, cuando los estudiantes son asignados a los talleres no son informados con previo aviso y no hay una reunión informativa.

Velando por el derecho a la información es necesario que se les informe a los alumnos en los talleres en los que asistirán y que por ejemplo cuando hay elección al momento de recibir cursos externos e internos sean tomadas en cuenta los intereses de los estudiantes ya que como Palisera (2010) plantea un término sobre habilidades “ocultas” esto se refiere al caso de las personas en su vida adulta en donde poca elección tienen y no pueden descubrir habilidades nuevas y este es un punto importante en los procesos de capacitación para oportunidades laborales formales o de emprendimientos.

Como áreas de oportunidad se puede encontrar que es importante que las educadoras tengan una inducción o capacitación previa a la realización de los talleres antes que a los estudiantes para poder tener mayores herramientas al momento de la elaboración de los proyectos planteados por INTECAP, de igual forma una capacitación de cómo es la forma adecuada y respetuosa de poder trabajar con los estudiantes, por ejemplo explicar si utilizan algún tipo de sistema de comunicación alternativo o aumentativo, ejemplos en cómo se pueden brindar instrucciones a los diferentes grupos de estudiantes, esto con el fin que puedan tener un mejor proceso de aprendizaje.

Además, es importante que se puedan realizar reuniones en donde se capacite a las educadoras de los ciclos previos a talleres en donde las educadoras que trabajan directamente en el área de talleres puedan tener conocimiento de que se tratan las capacitaciones y desde sus ciclos puedan ir implementando acciones con el fin de

tomar como base los intereses de los estudiantes y generando actividades en donde puedan ir conociendo sus habilidades y posiblemente nuevos intereses.

Es necesario que la atención en los procesos de capacitación tenga vías de comunicación fortalecidas dentro de las educadoras, coordinación y familia, en donde se establezcan compromisos en todas las vías para ir fortaleciendo las oportunidades laborales que se presenten en su momento, como la visión de Cortina (2002) en donde se vele por la autonomía y libertad de los alumnos en los temas de toma de decisiones en su propio proceso de capacitación.

5. Capítulo 5 - Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Se observa existe un área de oportunidad con las educadoras especiales tanto de los talleres como de los ciclos previos, en la capacitación sobre lo que se realiza en el programa de talleres desde objetivos y acciones tanto en el ingreso a dichos talleres como el proceso de aprendizaje de cada uno.
- Dentro de la alianza que tiene el Instituto Neurológico de Guatemala con INTECAP es necesario que realicen procesos de inducción tanto para los talleristas de parte de INTECAP en temas de discapacidad y estrategias que pueden implementar, por ejemplo, al momento de brindar instrucciones y también es necesario que las educadoras tengan inducción en los cursos en los cuales estarán como apoyo ya que necesitan tener conocimientos de lo que se realizará para brindar un mejor acompañamiento en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.
- Los intereses de los estudiantes no siempre son tomados en cuenta, ya que la organización para recibir los talleres es en base al CNB, ICAP-CALS, en donde suele ser pocos flexibles y no cuentan con procesos de perfiles vocacionales para la asignación de cada estudiante en los talleres de capacitación laboral.

5.2 Recomendaciones

Dentro de los resultados se pueden encontrar diferentes fortalezas y áreas de oportunidad que se pueden abordar desde un Protocolo de la ruta del proceso de capacitación dentro de los talleres pre laborales en donde se recomienda que contengan los siguientes puntos:

- Se recomienda que se fortalezcan los canales de comunicación e inducción dentro del personal del Instituto Neurológico de Guatemala, de todos los procesos que se realizan dentro de los talleres, desde los lineamientos de ingreso, que perfil buscan en los estudiantes según cada taller, esto con el fin que las educadoras de ciclo previos a talleres puedan empezar a implementar diferentes acciones para fortalecer diferentes actividades que servirán dentro de talleres.
- Brindar capacitación al personal de INTECAP sobre discapacidad y los ajustes razonables que necesitan, al igual que informar a las educadoras sobre los talleres y los procesos que se llevarán a cabo para poder distribuir a los estudiantes de mejor forma.
- Crear perfiles vocacionales de los alumnos que están por ingresar al área de los talleres pre laborales y de los que ya se encuentran en este programa y que esto permita poder establecer cambios desde los resultados encontrados en los perfiles vocacionales y si es necesario cambiar parte de la estructura de los talleres con el fin que se trabaje acciones que sean de interés de los estudiantes y permita una capacitación oportuna.

6. Capítulo 6 -Formulación de un proyecto:

“Oportunidades laborales de los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala con procesos de capacitación laboral fortalecidos”

Se busca proponer una ruta de acciones para el Instituto Neurológico de Guatemala en donde se aborden temas desde la capacitación al personal y estudiantes sobre el tema de derechos humanos de las personas con discapacidad, así como una reevaluación de los talleres laborales y acciones encaminadas a la creación de alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras y con instituciones privadas y públicas para crear espacios de pasantías laborales creando de esta forma mayores oportunidades laborales para los estudiantes con discapacidad intelectual de los talleres laborales del Instituto Neurológico del Guatemala.

6.1 Análisis de participantes.

Dentro de los actores del proyecto encontramos al Instituto Neurológico de Guatemala en donde plantea que se lleve a cabo diferentes acciones las cuales apoyen sus objetivos en el tema de capacitación laboral para los estudiantes, dicha propuesta tendrá un presupuesto asignado para poder llevar a cabo cada una de las actividades planteadas para un buen resultado, por lo que es necesario tomar en cuenta este punto, al momento de realizar las evaluaciones de los resultados de proyecto.

Asimismo, otro actor importante es el personal que acompañan a las personas con discapacidad intelectual en su proceso de capacitación laboral, debido a la estructura del Instituto Neurológico de Guatemala se pueden incluir a terapeutas ocupacionales, educadoras especiales, capacitadores, niñeras o personal de apoyo, quienes son los que intervendrán directamente dentro del proceso de capacitación laboral, este actor puede mostrar gran interés debido a que obtendrán una guía que propone nuevos resultados en el tema de capacitación de las personas con discapacidad intelectual, si bien no tienen total poder para la toma de decisiones al ser quienes están dentro de

los procesos pueden sugerir cambios y llevar un registro del proceso del proyecto de una forma objetiva.

Además, un actor principal del proyecto son las personas con discapacidad intelectual, por lo que se busca que ellos sean los principales beneficiados, tomando en cuenta sus intereses y necesidades al momento de acceder a procesos de capacitaciones, en donde estos procesos sean actualizados y de su beneficio en donde sean tomados en cuenta en cada uno de los procesos siendo actores principales dentro del proyecto.

Otro actor son las instituciones capacitadoras en el tema laboral éstas puede que se encuentren con poco interés ya que sus servicios no siempre están orientados o especializados para personas con discapacidad intelectual, pero por medio de Convenios o Alianzas Estratégicas, se pueden establecer cuáles son los beneficios y responsabilidades de cada una de las partes, para motivar a realizar acciones positivas.

Como último actor se encuentra las instituciones públicas y privadas que puede que tengan interés en incluir dentro de sus colaboradores personas con discapacidad intelectual, por medio de pasantías laborales que tengan como fin contrataciones que con ayuda de establecer alianzas estratégicas fomente el interés y la apertura de brindar espacios laborales para las personas con discapacidad, cumpliendo de esta forma con el derecho al empleo.

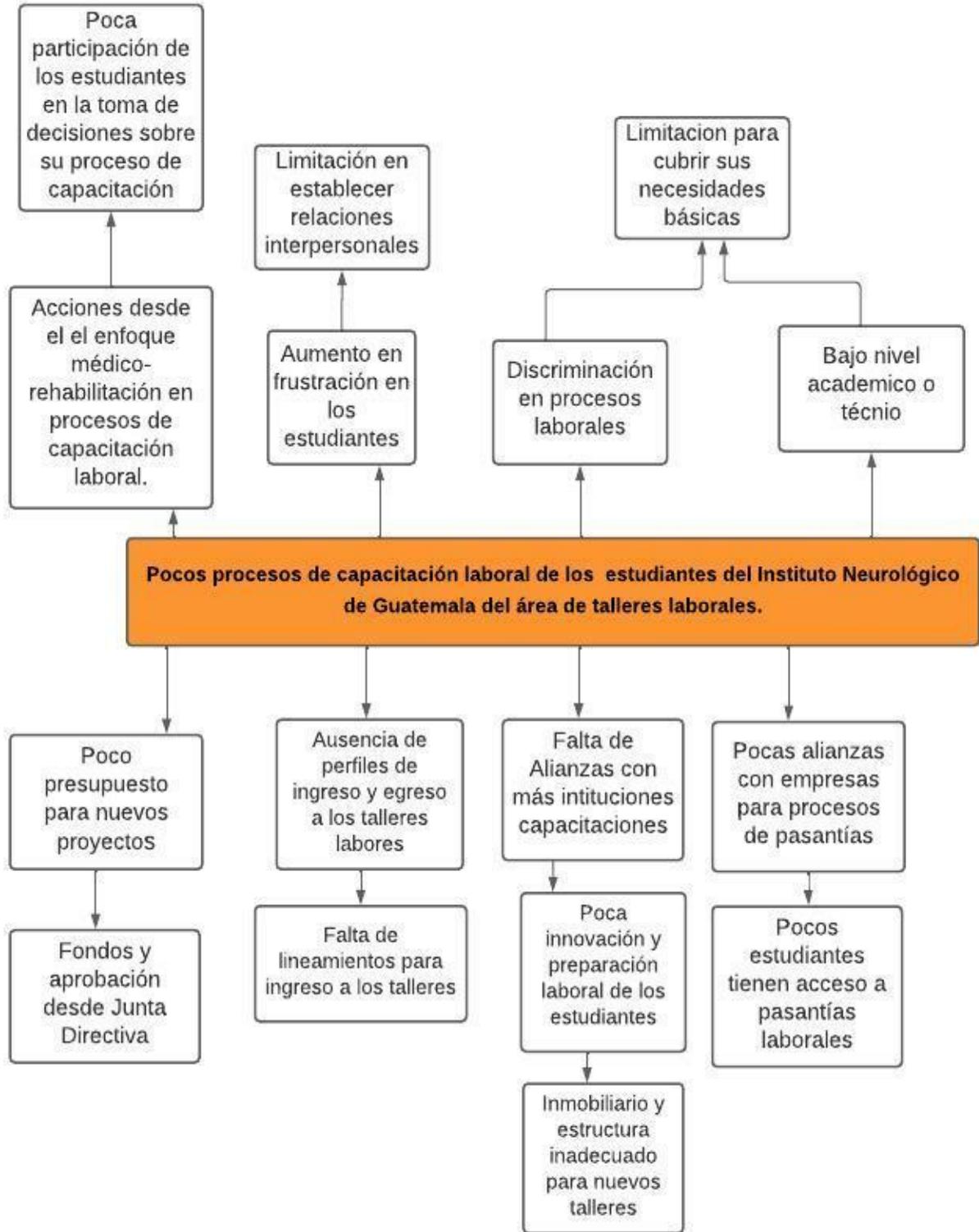
Mapeo de Actores

Grupo de actores	Actor	Rol en el proyecto	Relaciones sociales	Articulación con otros actores (alianzas y tensiones)
Instituto Neurológico de Guatemala	*Junta directiva *Coordinación Educativa *Coordinación Académica /Laboral	*Evaluación de propuestas. *Toma de decisiones de cambios propuestos. *Coordinar y asignar roles para la realización de actividades.	*Población a favor y en contra, debido a que este puede beneficiar a sus estudiantes, sin embargo, puede que la aprobación de presupuesto sea una amenaza. *Podrían cumplir algunos de sus objetivos institucionales implementando herramientas que motiven a sus trabajadores a capacitar en temas de inclusión laboral.	Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras y empresas o instituciones públicas y privadas.

	<p>Personas que acompañan el proceso de capacitación</p> <p>*Terapeutas ocupacionales</p> <p>*Educadoras Especiales</p>	<p>*Ser beneficiados con un proyecto que permita capacitarse para posteriormente promover el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>	<p>*Población a favor ya que se verán beneficiadas en su desempeño laboral.</p> <p>*Recibir conocimientos sobre diferentes áreas.</p> <p>*Poca confianza para proponer áreas de oportunidades.</p>	
<p>Instituciones que brinden con capacitación laboral</p>	<p>*Capacitadores</p>	<p>*Podrían mostrar poco interés ya que sus metodologías no están enfocadas para personas con discapacidad</p>		

Instituciones privadas y públicas	*Brindar espacios de pasantías laborales.	*Podrían mostrar interés debido a implementar el tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
-----------------------------------	-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

6.2 Análisis de problemas.



Dentro de los problemas encontramos que el principal problema es la poca capacitación laboral de los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala del área de talleres. Y dentro de las casusas se encuentran:

- Falta de presupuesto para poder optar a nuevos procesos de capacitación desde el personal capacitador, inmobiliario, espacio físico y materiales, debido a que el Instituto Neurológico de Guatemala cuenta con un presupuesto que varía debido que un gran porcentaje del mismo lo obtienen por medio de donaciones y diversas actividades de recaudación de fondos, lo que causa que los cambios que incluyen recursos económicos, tengan un proceso de aprobación con un tiempo extenso. Por ello, este punto no es tomado en cuenta dentro de la propuesta ya que es algo que solamente puede influir directamente el Instituto Neurológico de Guatemala.

Debido a este motivo la aprobación de presupuesto para cambios en la estructura de los talleres laborales implica un proceso interno en el área de Junta Directiva.

- Existe una falta de perfiles de ingreso y egreso de los talleres y asimismo de la estructura de los mismos, en donde no se establecen lineamientos específicos por lo que el personal a cargo no tiene una ruta de trabajo concreta, lo que puede llevar a resultados inesperados y que no se cuente con una capacitación con fines específicos.

- Falta de alianzas o convenios con otras instituciones para brindar capacitación actualizada y acorde al mercado laboral de Guatemala y se puede observar poca innovación e incluso los espacios físicos no están adaptados para nuevos talleres.

- Pocos procesos de pasantía en relación a la cantidad de estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala, esto debido a la falta de alianzas con empresas públicas o privadas.

Asimismo, dentro de los problemas existen las siguientes consecuencias:

- Debido a la estructura de los talleres una de las consecuencias se encuentra la poca participación de los estudiantes en la toma de decisiones de sus propios procesos de capacitación, esto provocando que el personal de del Instituto Neurológico de Guatemala realicen acciones desde un enfoque médico-rehabilitador.
- También se encuentra frustración de parte de los estudiantes con discapacidad intelectual al tener pocos procesos de capacitación en donde sean actores principales, esto provoca que sus relaciones interpersonales se limiten ya que suelen realizar en su mayoría los mismos procesos.
- Por último, se encuentra bajo nivel académico o de preparación laboral en donde también encuentran discriminación en procesos laborales en donde las empresas puedan solicitar específicamente un diagnóstico, esto llevando a pocas oportunidades laborales en donde las personas con discapacidad no puedan cubrir sus necesidades básicas por medio de un empleo propio.

6.3 Análisis contextual y diagnóstico.

En el proceso de investigación se pudo observar que es posible que existan el enfoque médico -rehabilitador debido a los objetivos de institución, pero en la toma de decisiones en el tema de capacitación laboral es debido que se utilice el enfoque de derechos humanos buscando la participación activa de los estudiantes con discapacidad intelectual en los talleres laborales.

Por ello, la creación de alianzas estratégicas con instituciones que puedan capacitar a los estudiantes con discapacidad intelectual es importante, puede que al realizar la búsqueda no se encuentren instituciones específicas para capacitar a personas con discapacidad intelectual, pero se puede establecer Alianzas Estratégicas, en donde el personal del Instituto Neurológico de Guatemala comparta sus metodologías con las instituciones capacitadoras, y dentro de dicha alianza establecer los beneficios y responsabilidades, esto podría ser una fuente de oportunidades en el tema.

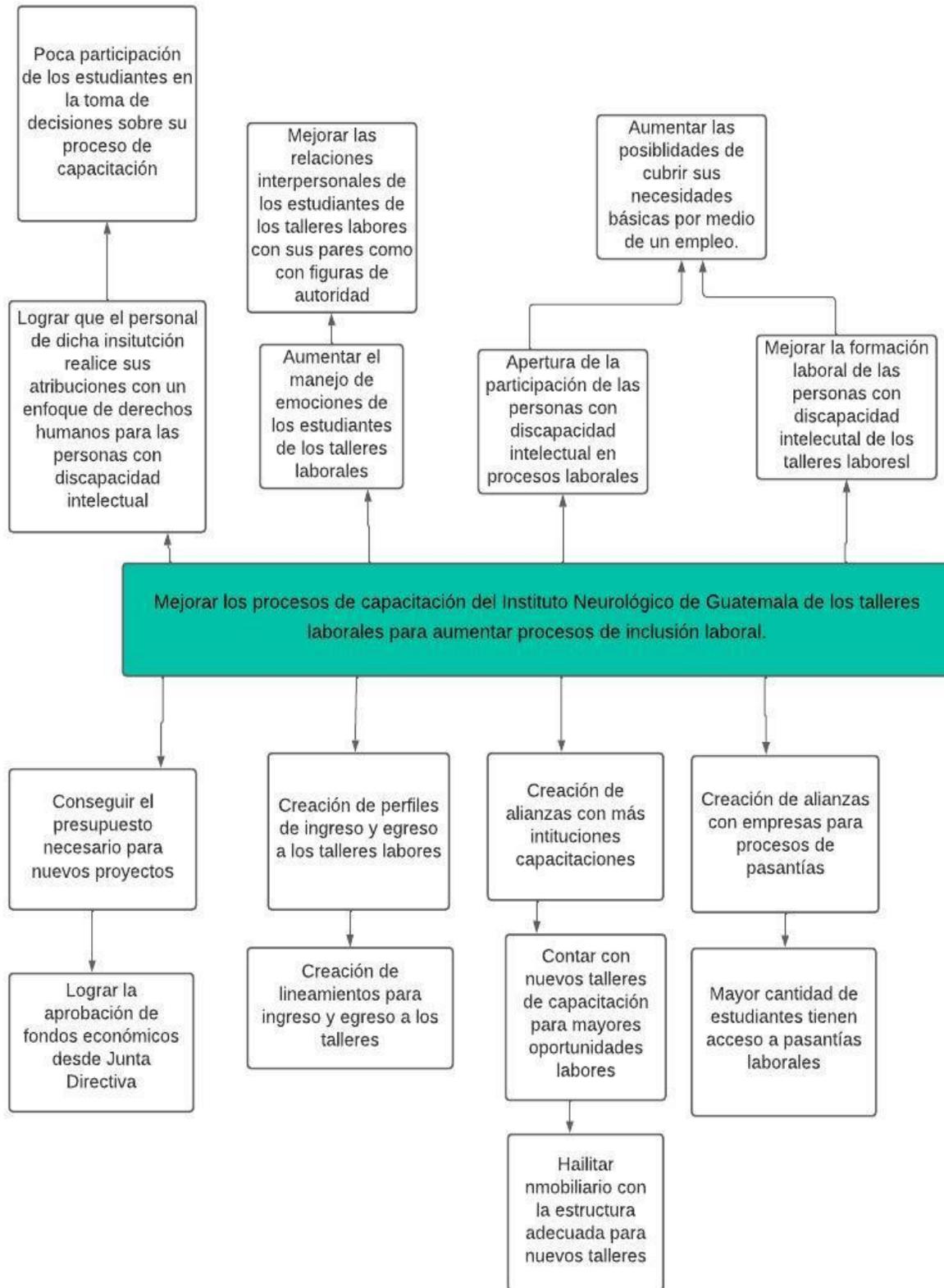
Por ejemplo, el Instituto Neurológico de Guatemala cuenta con algunas capacitaciones de parte de INTECAP, con cursos como; cibaque, huertos, piñatería, panadería en donde en ocasiones pueden llegar a tener años las mismas capacitaciones, por lo que se pueden establecer cambios tanto de los talleres en donde los mismos estudiantes pueden proponer desde sus gustos y necesidades.

Por lo tanto, es necesario que, así como cambia el ritmo de la vida, así sean las capacitaciones, debido al tema de pandemia si bien, afectó mucho el tema laboral, se encontraron áreas de oportunidad, como, por ejemplo, en el área de tecnología como atención al cliente virtual, digitadores, call center, estos son nuevos retos con los que cuenta las instituciones, por lo que es necesario dar una mirada amplia en el tema de formación.

Para poder crear mayores oportunidades laborales es necesario profundizar en el tema de capacitación laboral, y los procesos de pasantías son importantes, el Instituto Neurológico de Guatemala cuenta con empresas como BANTRAB, MCDONALD'S, entre otras, las cuales brindan espacios dentro de sus empresas para las pasantías laborales, aunque no todas las pasantías tienen contrataciones formales.

En este punto es necesario evaluar si las capacitaciones laborales que reciben los estudiantes son relacionadas con los puestos que brindan las instituciones con las que se obtienen alianzas estratégicas, las respuestas a estos análisis apoyaran en la creación de cambios e innovación en el área de la capacitación laboral.

6.4 Análisis de objetivos



Luego de un análisis del árbol de objetivos se concluye los objetivos para dicho proyecto:

- Objetivo general: Lograr que las estudiantes con discapacidad intelectual del Instituto Neurológico de Guatemala tengan mayores oportunidades laborales en área metropolitana.
- Objetivo específico: Mejorar los procesos de capacitación del Instituto Neurológico de Guatemala de los talleres laborales para aumentar procesos de inclusión laboral.

6.5 Análisis de opciones

Propuesta 1

Ruta de acción para procesos de capacitación laboral en el Instituto Neurológico de Guatemala para creación de oportunidades laborales.

-Se busca plantear una guía funcional para el tema de capacitación laboral de las personas con discapacidad en donde se trabaje de forma integral y con apoyo de convenios que enriquezcan la misma.

Propuesta 2

Creación de procesos vocacionales para la capacitación laboral de las personas con discapacidad intelectual

-Se busca que se generen evaluación accesible y específica para personas con discapacidad intelectual que permitan ser una fuente importante en el momento de toma de decisiones al momento de llevar a cabo procesos de capacitación laboral.

Propuesta 3

Política pública sobre formación laboral técnica para las personas con discapacidad.

-Plantear acciones legales que dirijan de forma específica los actores involucrados y sus responsabilidades y derechos dentro de la formación laboral de las personas con discapacidad.

Matriz de Análisis de Alternativas

Impacto		Alternativas		
No.	Criterios de evaluación	Propuesta 1	Propuesta 2	Propuesta 3
1	Financiamiento y presupuesto	2	2	1
2	Aceptación por parte de los grupos de interés	3	3	2
3	Tiempo de creación de propuesta	3	1	1
4	Viabilidad técnica de propuesta	2	2	2
Total		10	8	6

Parámetros para calificar

Valoración	Indicador
1	No viable para su realización
2	Viable con dificultad, para su realización
3	Viable para su realización.

Elaboración propia de los parámetros para calificación

6.6 Marco conceptual.

Dentro de dicha propuesta es necesario analizar diferentes términos, por ejemplo;

6.6.1 Capacitación laboral

Jamaica (2015) plantea que dentro de la capacitación laboral son necesidades diferentes estrategias y en la capacitación interna en las diferentes instituciones lo menciona como el desarrollo de habilidades y destrezas bajo condiciones particulares en donde se requieren entrenadores esto se puede llevar a cabo dentro de puestos de trabajo es decir la capacitación es un proceso constante.

Por ello, García (2011) plantea una ruta de capacitación en donde hace mención que es necesario la realización de las necesidades de capacitación, cuando esto ya se tiene se procede a la realización de la planificación de los programas de capacitación para ello hay puntos necesarios como identificación de los objetivos, los contenidos del programa, las actividades, recursos didácticos y el diseño final del curso de capacitación cuando esta parte se encuentra aprobada se procede a la ejecución de los programas de capacitación y posteriormente un proceso de evaluación de los resultados.

La capacitación es un proceso que se puede iniciar desde las instituciones prestadoras de servicios de personas con discapacidad y esto puede ir realizándose conforme sus necesidades, por lo tanto, es necesario que se lleve a cabo un proceso de evaluación constante para los avances de los resultados de las capacitaciones

Entonces entenderemos como capacitación laboral a los procesos en donde se crean herramientas que utilicen dentro de un empleo, utilizando los ajustes razonables necesarios que puedan apoyar en el aprendizaje, esto creando más oportunidades laborales.

6.6.2. Innovación

Este término es muy amplio y depende de su contexto por lo que García (2012) indica que es ese cambio de un conocimiento a nuevos productos o servicios, esto por medio de diferentes procesos en donde es necesario tomar en cuenta puntos como las necesidades que realizaran esos cambios y las personas que gozaran de dichos cambios, en donde después de dicho análisis generan oportunidades reales.

Además, indica que para reivindicar acciones dentro de organizaciones se debe crear un análisis con los siguientes componentes, las acciones que realizan, hacia donde van dirigidas, a quienes van dirigidas, las estrategias implementadas y los recursos con los que cuenta o puede obtener.

Con esto la innovación dentro de los procesos de capacitación laboral es importante que se cuente desde las necesidades de las personas con discapacidad, así como del mercado laboral con el cual se podría tener acceso, por otra parte, García plantea puntos de suma importancia para llegar al camino de cambios para llegar a la innovación, la cual genere mayores oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Por ello, es de suma importancia la realización de actualización en los procesos de formación, en las estrategias, tomando en cuenta que es lo que está ocurriendo alrededor los cambios y demandas del ámbito laboral, buscando que siempre sea de en dicha formación sea accesible, es decir, en temas como la comunicación, la infraestructura, el tema económico.

La capacitación con un enfoque de innovación es necesario para poder abarcar con la demanda laboral y esto crea más oportunidades a las personas con discapacidad. Son

6.6.3. Alianzas estratégicas

Arbaiza (2011) hace referencia que las alianzas estratégicas con relaciones de forma voluntaria entre organizaciones, instituciones lleguen acuerdos de mutuo acuerdo con un mismo fin. Con ello, podemos decir que en dicha propuesta se plantean alianzas estratégicas tanto con instituciones capacitadoras laborales y con empresas públicas y privadas. También hace mención que dichas alianzas han incrementado debido a que ambas partes logran obtener beneficios.

Si bien el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad aún tiene un gran camino por recorrer es necesario observar acciones positivas que se han realizado como, por ejemplo, ya existen empresas trabajando el tema de inclusión.

A lo cual se puede llamar empresas inclusivas, en donde se pueden buscar para realizar los primeros acercamientos para proponer alianzas estratégicas, por lo que es necesario analizar lo que dice la Organización Internacional del Trabajo (2016) expone que es necesario que una empresa inclusiva tenga procesos de inclusión accesibles, desde la selección, reclutamiento y desarrollo de las personas con discapacidad dentro de las instituciones lo cual brinda las bases para poder fortalecer la inclusión laboral.

Por ello, se compara con lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2019), en donde expresa que son aquellas empresas que valoran y atraen talentos diversos formando equipos dinámicos, innovando en el tema de gestión humana en donde se incluyan los Derechos humanos en el ámbito social y laboral.

Si bien las empresas no todas son inclusivas con los Convenios que se proponen se busca que cada vez se sumen más empresas a procesos de pasantías laborales y más contrataciones fortaleciendo así la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por ello el desmitificar prejuicios por medio de diferentes estrategias es importante en el tema de capacitación laboral de las personas con discapacidad, en donde la Organización Internacional del Trabajo (2017) propone varias estrategias entre ellas, la voluntad política dentro de la dirección empresarial, fomentara la cultura organizacional inclusivas, monitores y creación de ajustes razonables esto nos indica un trabajo constante en donde la unión de empresas e instituciones prestadoras de servicios para personas con discapacidad podrían trabajar estas estrategias en conjunto.

Las alianzas estratégicas son una buena herramienta, tanto para el tema de capacitación ya que se pueden llegar acuerdos para tener una capacitación constante la cual pueda ser actualizada al pasar el tiempo, por otra parte, las alianzas con empresas las cuales pueden crear espacios laborales en donde se aborde desde el tema de un empleo digno, por esto es un punto el cual se debe tomar en cuenta en los procesos de formación.

6.6.4. Concientización

Chesney (2008) propone que la concientización es un proceso en el cual existen diferentes fases por lo que la suma de las mismas llega a la libertad de los prejuicios o creencias llegando a la toma de conciencia, esto es algo que es importante tanto en el personal del Instituto Neurológico de Guatemala, así como se puede incluir dentro de las Alianzas Estratégicas que se planteen desde el proyecto, basándose en los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Este punto es necesario ya que si recordamos como se han formado los modelos de discapacidad en Guatemala aún se encuentran rezagos del modelo de la presidencia y modelo médico rehabilitador, este último es el que más se puede encontrar dentro de las acciones.

Para llevar a cabo procesos de concientización se necesita por identificar cuales son lo prejuicios que aún existen sobre las personas con discapacidad, esto para poder brindar información que responda a esos prejuicios, permitiendo así que las personas puedan dejar esos prejuicios de lado.

El fin de este punto, es el visibilizar la realidad de las personas con discapacidad, tanto los desafíos como las habilidades, para que toda la población pueda conocer los derechos con los que cuentan y desde sus espacios puedan fomentar el ejercicio de los mismos.

6.6.5. Derechos humanos

Como se busca que las acciones dentro de este proyecto tengan un enfoque de derechos humanos según las Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado (2020) los define como inherentes a todas las personas, con independencia de la nacionalidad, etnia, género, religión o cualquiera otra condición, asimismo expresa que hay una variedad de derechos humanos ya que abordan desde el derecho a la vida, alimentación, educación, trabajo, salud, participación social y política.

Además, son para todos y todas en donde no se debe excluir por tema de discapacidad, esto plantea que en el proyecto se respete en todo momento sus derechos buscando, necesidades e intereses, fomentando la igualdad de oportunidades de capacitación laboral.

Estos términos nos pueden apoyar a comprender el enfoque que busca plantear este proyecto que tiene como fin que los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala con discapacidad intelectual logren tener mayores oportunidades laborales, por medio de acciones desde procesos de capacitación laboral fortalecidos, como alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras y con empresas públicas

o privadas, en donde se pueda velar por el derecho al empleo de las personas con discapacidad.

6.6.6. Instituciones prestadoras de servicio para personas con discapacidad

Se refiere a las instituciones que cuentan con servicios o procesos de acompañamiento especializados para las personas con discapacidad, aunque en su mayoría se encuentran centralizados en pocas áreas, siendo esto un factor de riesgo para su acceso en servicios como en médicos especialistas, rehabilitación, habilitación y si se habla que no se encuentran en todo el país se debe considerar un costo extra debido al gasto de transporte.

Al ser centros especializados se debe buscar que las acciones estén realizadas desde un enfoque social de la discapacidad para que puedan brindar una intervención de forma integral como, por ejemplo, contar con un equipo multidisciplinario que pueda abordar las necesidades de forma profesional, cuidando que se guarde la integridad y dignidad de las personas con discapacidad.

Por ello, es necesario que las instituciones prestadoras de servicio puedan tener una actualización constante e innovación tanto para forma profesional como en materia de derechos de las personas con discapacidad ya que esto les permitirá realizar acciones conscientes dejando de lado los rezagos de modelos anteriores que provoquen prejuicios y discriminaciones sutiles.

6.6.7. Pasantías laborales

(Rueda, 2014) menciona que las pasantías laborales pueden considerarse como una forma en la cual puedan obtener experiencia laboral cuando una persona está aún en proceso de formación, aunque existen ciertos riesgos en especial para los

jóvenes que están iniciando en el campo laboral, ya que se reportan denuncias de abusos, por temas como lo son los bajos precios en comparación a la cantidad de responsabilidades con las que cuenta.

Por ello, si se toma en cuenta la visión desde una mirada pedagógica, se van creando nuevos conocimientos específicos desde un contexto laboral particular, ya que según (Renta, 2006) es necesaria la socialización profesional para que puedan adquirir el conocimiento de los códigos y significados que se encuentran en el ambiente laboral, esto les ayuda o tener una mejor respuesta a diferentes situaciones ya que cambia la experiencia cuando se encuentra en el proceso de capacitación o pasantía en comparación cuando ya se encuentra laborando.

Las pasantías laborales deben contar con aspectos importantes como la supervisión del trabajo y la evaluación de su campo, con pautas para el pasante tanto de sus responsabilidades y derechos, aclarando el tiempo de pasantías con o sin posibilidad para una contratación, ya que puede llegar a contar con un tiempo prolongado de pasantías dirigidas a personas con discapacidad que no llegan a concretarse en un empleo.

Asimismo, es necesario recordar los objetivos finales de una pasantía, conocer una realidad en el ámbito profesional, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, ampliar su visión profesionalmente, habilidad al cambio y adaptarse a diferentes situaciones según (Sánchez M. , 2005) recomienda que no sea menor a seis semanas para tener un aprendizaje significativo y la finalización dependerá de los objetivos que se tengan planeado alcanzar.

Por lo tanto, es necesario al momento de crear alianzas estratégicas que permitan la realización de los procesos de pasantías, para buscar que los conocimientos adquiridos permitan cumplir el objetivo que es preparar en este caso a las personas con discapacidad intelectual a ingresar a un campo laboral.

6.6.8. Participación social

(Solsona & Flores , 2020) lo explica; “*mecanismo de inclusión y reconocimiento de sujetos diferentes*” esto en relación al constructo que las personas con discapacidad están expuestas a discriminaciones por lo que se debe expresar que dicha participación no debe estar relacionada específicamente condicionada por su estado de salud o estándares sociales que dejen de lado la discapacidad, evidenciando que la participación también es un derecho.

La importancia de la participación social es que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho en diferentes aspectos como en el área política en donde se conviertan en un actor principal en dichos procesos, por ejemplo, en casos que vivan situaciones de discriminación cuenten con mayor apoyo social y no solamente del colectivo de las personas con discapacidad.

Para que se lleven a cabo las acciones antes mencionadas se deben tomar en cuenta diferentes condiciones a nivel social en donde diferentes organizaciones puedan apoyar en el tema tanto investigador como formadores aumentando, aunque las acciones de fondo se deben de realizar acciones desde políticas públicas.

La participación social inicia desde casa en como tenemos visualizado el tema de discapacidad, si bien, aunque se cuente con la voluntad de una plena participación social es posible que se encuentren con retos a lo largo de su vida y es por esto que se indica que es necesario que las personas con discapacidad puedan manifestar sus intereses y necesidades para crear espacios más inclusivos.

6.6.9. Calidad de vida

(Geva, 2011) explica como las personas con discapacidad intelectual se encuentran en un entorno en donde encuentran restringido diferentes aspectos como lo es la participación social afectando así su calidad de vida siendo esta última una construcción social que busca el bienestar personal en donde se toman en cuenta desde aspectos básicos desde aspectos como la alimentación, vivienda, educación, salud, empleo y comunidad, por toma relevancia la participación social ya que es como se desenvuelve la persona con los diferentes entornos.

La calidad de vida de las personas con discapacidad se refiere a cubrir necesidades desde las básicas, físicas, emocionales, la importancia de esta es buscar mayor bienestar en las personas con discapacidad siendo este el objetivo, en donde por medio del ámbito laboral se puede mejorar la calidad de vida tanto a nivel físico como social, contribuyendo así a difundir el tema de discapacidad, para invitar a la sociedad y al Estado a realizar mayores acciones en favor de aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

6.7 Matriz del proyecto

Marco lógico

	Descriptivo	Indicador	Indicador de impacto	Fuente de verificación	Supuesto
Objetivo General	Lograr que las personas con discapacidad intelectual obtengan mayores oportunidades laborales en el área metropolitana.				
Objetivos específicos	Mejorar los procesos de capacitación del Instituto Neurológico de Guatemala de los talleres laborales para aumentar procesos de inclusión laboral.	50 personas capacitadas sobre el modelo de derechos humanos.	El 70% del personal del Instituto Neurológico de Guatemala cuentan con conocimientos sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad	Créditos de la capacitación, Entrevistas al personal	El personal comprometido con los derechos de las personas con discapacidad.

Resultado 1	Contar con una ruta de acciones en el proceso de capacitación para el Instituto Neurológico de Guatemala para los talleres laborales.	Se cuenta con una evaluación del proceso de capacitación de ING	El 70% de personal aplica la ruta en el proceso de capacitación	Documento de ruta de capacitación, Lista de cortejo	El personal no toma en cuenta la ruta diseñada para la capacitación
Resultado 2	Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras	Contar con 1 institución para poder crear alianzas para la capacitación	Porcentaje de personas capacitadas por la institución en la alianza	Convenios firmados por ambas partes, Listado de personas capacitadas	Mejor preparación laboral para los estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala
Resultado 3	Alianzas estratégicas con empresas privadas y públicas con el fin de pasantías laborales.	Contar con 2 centros de pasantías laborales.	Número de personas realizando pasantías en alianzas estratégicas con instituciones privadas	Convenios firmados por ambas partes Listado de estudiantes en proceso de pasantías	Los estudiantes contarán con la oportunidad de tener pasantías laborales.

ACTIVIDADES		SUB-ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTOS	SUPUESTOS
Actividades R1	1.1 Capacitación al personal y estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad	1.1.1 Contratación de Encargada o Encargado de proyecto 1.1.2 Planificación y ejecución de la capacitación sobre derechos humanos de personas con discapacidad 1.1.3 Evaluación de los conocimientos objetivos después de la capacitación	-Honorarios -Computadora -Impresora -Refrigerios -Materiales para talleres	Q 215, 350.00	El personal y estudiantes ponen en práctica los conocimientos obtenidos en las capacitaciones
	1.2 Reevaluar los procesos de capacitación laboral del Instituto Neurológico de Guatemala	1.2.1. Realización y aplicación de hoja de cotejo para la evaluación de cada uno de los talleres laborales	-Reproducción de hojas de cotejo	Q 10.00	Se obtiene información importante para la toma de decisiones dentro de los talleres

	1.3 Creación de los perfiles de ingreso de los talleres laborales	1.3.1. Análisis de los perfiles de ingreso con los estudiantes que ya son parte de los talleres laboral	Computadora e internet	Q 0.00	Mejora la asignación de los estudiantes a los diferentes talleres laborales
	1.4 Creación de los perfiles de egreso de los talleres laborales		Computadora e internet	Q 0.00	Mejora el proceso de seguimiento del aprendizaje de los estudiantes.
	1.5 Propuesta de maya curricular para los talleres laborales		Internet	Q 3,000.00	Se incorporan nuevos temas que apoyen el proceso de capacitación laboral
Actividades R2	2.1 Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras	2.1.1 Investigación y análisis de las instituciones capacitadoras en el tema laboral	Computadora e internet	Q 0.00	Se cuenta con alianza estratégica para la capacitación

Actividades R3		2.1.2 Establecer una institución para la capacitación laboral para los talleres laborales	Computadora e internet	Q 0.00	para las personas con discapacidad intelectual creando mayores oportunidades laborales
		2.1.3. Contactar a instituciones que presten servicios de capacitación	Llamadas telefónicas	Q 300.00	
		2.1.4 Establecer alianzas estratégicas para procesos de capacitación laboral	Transporte Llamadas telefónicas	Q 300.00	
	3.1 Alianzas estratégicas con empresas privadas y públicas	3.1.1 Contactar y coordinar entrevistas con las empresas para plantear Convenios para pasantías laborales.	Computadora e internet	Q 0.00	Los estudiantes logran participar en pasantías laborales con opciones a contrataciones
		3.1.2 Establecer los beneficios de cada una de las partes dentro del Convenio	Computadora e internet	Q 0.00	

	3.1.3 Inicio de las pasantías laborales de los estudiantes	Llamadas telefónicas	Q 300.00	
	3.1.4 Acompañamiento a las pasantías laborales	Transporte	Q 600.00	
Total			Q 207,750.00	

6.8 Presupuesto

Resultados	Descripción	Recurso	Unidad de Medida	Cantidad	Costo	Total	Solicitado	Contraparte
Resultado 1	Contar con una ruta de acciones en el proceso de capacitación para el Instituto Neurológico de Guatemala para los talleres laborales.							
Actividad 1.1 Capacitación al personal y estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad	1.1.1 Contratación de Encargado o Encargado de proyecto	Pago mensual	mes	12	Q 6,000.00	Q 198,000.00	Q 198,000.00	Q -
	1.1.2 Planificación y ejecución de la capacitación sobre derechos humanos de personas con discapacidad	Computadora	taller	1	Q 9,000.00	Q 9,000.00	Q 9,000.00	Q -
		Reproducción de folletos	Impresora	1	Q 500.00	Q 500.00	Q 500.00	Q -
		Refrigerios	taller	6x50	Q 25.00	Q 7,500.00	Q 7,500.00	Q -

		Materiales para talleres	paquete	6	Q 50.00	Q 300.00	Q 300.00	Q	-
	1.1.3 Evaluación de los conocimientos objetivos después de la capacitación	Impresiones	taller	50	Q 50.00	Q 50.00	Q 50.00	Q	-
Actividad 1.2 Reevaluar los procesos de capacitación laboral del Instituto Neurológico de Guatemala	1.2.1. Realización y aplicación de hoja de cotejo para la evaluación de cada uno de los talleres laborales	Reproducción de hojas de cotejo	paquete	10	Q 10.00	Q 10.00	Q 10.00	Q	-
Actividad 1.3 Creación de los perfiles de ingreso de los talleres laborales	1.3.1. Análisis de los perfiles de ingreso con los estudiantes que ya son parte de los talleres laboral	Computadora			Q -	Q -	Q -	Q	-

Actividad 1.4	1.4 Creación de los perfiles de egreso de los talleres laborales	Computadora		Q -	Q -	Q -	Q -	Q -
Actividad 1.5	1.5 Propuesta de maya curricular para los talleres laborales	Internet	mes	12	Q 250.00	Q 3,000.00	Q 3,000.00	
Subtotal						Q 206,250.00	Q 206,250.00	
Total, Resultado 1						Q 206,250.00	Q 206,250.00	
Resultado 2	Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras							
Actividad 2.1	2.1.1 Investigación y análisis de las instituciones capacitadoras en el tema laboral	Internet	mes	Q -	Q -	Q -	Q -	

	2.1.2 Establecer una institución de capacitación laboral para los talleres laborales	Internet								
			mes	Q	-	-	Q	Q	Q	
	2.1.3. Contactar una institución que preste servicios de capacitación laboral	Llamadas telefónicas								
			mes	3	Q	100.00	Q	300.00	Q	
	2.1.4 Establecer alianzas estratégicas para procesos de capacitación laboral	Transporte Llamadas telefónicas								
			mes	3	Q	100.00	Q	300.00	Q	
Subtotal										
							Q	600.00	Q	600.00
Total, Resultado 2										
							Q	600.00	Q	600.00

Resultado 3		Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras							
Actividad 3.1	3.1.1 Contactar y coordinar entrevistas con las empresas para plantear Convenios para pasantías laborales.	Internet	mes	0	Q -	Q -	Q -	Q	-
	3.1.2 Establecer los beneficios de cada una de las partes dentro del Convenio	Internet	mes	0	Q -	Q -	Q -	Q	-
	3.1.3 Inicio de las pasantías laborales de los estudiantes	Llamadas telefónicas	mes	3	Q 100.00	Q 300.00	Q 300.00		

	3.1.4 Acompañamiento a las pasantías laborales	Transporte	mes	4	Q 150.00	Q 600.00	Q 600.00	Q	-
Subtotal						Q 900.00	Q 900.00	Q	-
Total, Resultado 3						Q 900.00	Q 900.00	Q	-
Total						Q 207,750.0 0	Q 207,750.0 0		

6.9 Cronograma

Objetivo General	Lograr que las estudiantes con discapacidad intelectual del Instituto Neurológico de Guatemala tengan mayores oportunidades laborales en área metropolitana.												
Objetivo Especifico	Mejorar los procesos de capacitación del Instituto Neurológico de Guatemala de los talleres laborales para aumentar procesos de inclusión laboral.												
Concepto		CRONOGRAMA											
		AÑO 2023											
Resultado 1	Contar con una ruta de acciones en el proceso de capacitación para el Instituto Neurológico de Guatemala para los talleres laborales.	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Actividad 1	1.1 Capacitación al personal y estudiantes del Instituto Neurológico de Guatemala sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad	x											
	1.1.1 Contratación de Encargada o Encargado de proyecto	x											
	1.1.2 Planificación y ejecución de la capacitación sobre derechos humanos de personas con discapacidad	x	x	x	x								

	2.1.1 Investigación y análisis de las instituciones capacitadoras en el tema laboral				x	x												
	2.1.2 Establecer una institución de capacitación laboral para los talleres laborales					x												
	2.1.3. Contactar a una institución que preste servicios de capacitación laboral								x									
	2.1.4 Establecer alianza estratégica para procesos de capacitación laboral								x	x	x	x						
Concepto		CRONOGRAMA																
		AÑO 2023																
Resultado 3	Alianzas estratégicas con empresas privadas y públicas con el fin de pasantías laborales	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D					
Actividad 3	3.1 Alianzas estratégicas con empresas privadas y públicas								x									
	3.1.1 Contactar y coordinar entrevistas con las empresas para plantear Convenios para pasantías laborales.								x	x								

	3.1.2 Establecer los beneficios de cada una de las partes dentro del Convenio									x				
	3.1.3 Inicio de las pasantías laborales de los estudiantes								x	x	X	x		
	3.1.4 Acompañamiento a las pasantías laborales								x	x	X	x		

6.9 Evaluación del proyecto.

Para evaluar el proyecto se tienen contempladas tres fases de evaluación:

- **Evaluación inicial:** esta se llevará a cabo por medio de una evaluación sobre los conocimientos de los involucrados en la institución prestadora de servicio de personas con discapacidad sobre el tema de discapacidad y el enfoque de derechos humanos, evaluando puntos como:
 - Termino de discapacidad
 - Conocimiento de marco legal en temas de discapacidad
 - Identificación de las acciones de modelos anteriores utilizados en la institución.

Se evaluará por medio del porcentaje de las capacitaciones brindadas en donde el mínimo será un 80% y la satisfacción de los participantes. Por último, en esta fase se debe evaluar el porcentaje de aciertos en la evaluación sobre los conocimientos de obtenidos en las capacitaciones.

Estos términos nos dan la pauta para poder desarrollar y ejecutar el proyecto sobre acciones encaminadas en lograr mayores oportunidades laborales de las personas con discapacidad del área metropolitana

- **Evaluaciones concurrentes:** la evaluación se forma cualitativa en donde se elaborarán hojas de cortejo para conocer los cambios en cuando a la visión de discapacidad y la toma de decisiones.

Las acciones de evaluación correspondientes son:

- Los perfiles de ingreso y egreso de los estudiantes a los talleres laborales.

- Cantidad de acuerdos con institución capacitadoras.
- Convenios establecidos con empresas para promover las oportunidades en el tema de pasantías laborales por lo menos 1 en el primer año.
- **Evaluación final:** se realizará una evaluación al culminar los 12 meses de la ejecución del proyecto en donde se esperan tener resultados en relación a los siguientes incisos:
 - Porcentaje del personal concientizado sobre el tema de discapacidad, aplicándolo en su vida cotidiana.
 - Porcentaje de la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones.

Número de procesos de capacitación innovadora y acorde a las necesidades de las personas con discapacidad
 - Porcentajes de pasantías laborales para personas con discapacidad en empresas del sector privado y público para mayores oportunidades laborales.
 - Número de contrataciones laborales.

Esto ayuda a poder comparar las mejoras en la institución en el tema de capacitación laboral.

- Impacto del proyecto en general en la población
- Identificación de las áreas de oportunidad
- Análisis de efectividad del proyecto
- Identificar propuestas de mejora

Por ello, estos puntos se verán reflejados en el informe que se debe realizar al finalizar el proyecto para tomar decisiones de continuar con el proyecto o realizar mejoras en el mismo según sean los resultados.

Referencias

- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2009). *Competencias básicas para la vida Guatemala*. Guatemala.
- Arbaiza, L. (2011). Alianzas estratégicas: instrumento de negociación desarrollo sostenible mirado desde la perspectiva de la interculturalidad. *Revista EAN*, 102-117.
- Asamblea Nacinal Constituyente de Guatemala. (1993). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.
- Barranco, C. (2009). Discapacidad y Trabajo Social: una mirada sobre los enfoques y derechos sociales. España: Revista de Treball Social.
- Bracco, C. (2015). *Guía de Inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos*. Buenos Aires: R.E.D. de empresas por la diversidad.
- Celis, M., & Chacón, D. (2013). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo de apoyo*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Conadur, S. (2014). *Plan Nacional K'atun Nuestra Guatemala 2032*. Guatemala.
- Cortina, A. (2000). *Ética mínima. Introducción a la filosofía práctica*. España: Tecnos, S. A.
- Cortina, A. (2002). La dimensión pública de las éticas aplicadas. España: Revista Iberoamericana de educación N. 29.
- Ducón, J., & Cely, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. Colombia: Universidad de Colombia.
- Escobar, S. (2016). Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Tijuana. Tijuana, México.

- Garavito, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Bogotá , Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- García, F. (2012). *Conceptos sobre innovación*. Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería: Asociación Colombiana de Facultades de Ing.
- Gómez , S. (2010). *Implicaciones de los Acuerdos de Paz de 1996 de Guatemala en la balanza comercial 1996-2006*. Bogotá: Scielo.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. Ecuador : Fundación Universidad de Palermo.
- INE - Instituto Nacional de Estadística de Guatemala . (2019). *XII Censo Nacional Poblacional y VII de Vivienda*. Guatemala .
- Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo personal de las pequeñas empresas*. Bogotá.
- López, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempleo del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la economía*.
- Luna, C., & Montes, T. (2017). Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el sector servicios; call centers. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Maizares, N. (2015). El "modelo social de la discapacidad": algunas notas para su discusión en Argentina. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Maldonado, V. (2013). Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos. México: UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas .
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. Santiago del Estero, Argentina: Universidad Nacional de Santiago del Estero.

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social . (Octubre de 2021). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social* . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/es/noticias/146-segunda-edicion-reconocimiento-empresas-inclusivas-2019-bases-para-participar>
- MINTRAB. (2017). *Pública Nacional de empleo digno 2017-2032 la cual contiene un apartado la descripción de un programa llamado “Empléate Inclusivo*. Guatemala.
- Montiel, K., & Alvarado , G. (2015). *Gestión de Recursos*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Muyor, J. (2011). *La conciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos*. España: Universidad de Almería.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (13 de Diciembre de 2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Organización de las Naciones Unidad - ONU. (1993). *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* .
- Organización Internacional del Trabajo . (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo . (1962). *Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C118
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Empresa inclusiva*. Buenos Aires: OIT.
- Organización Mundial de la Salud - OMS. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción, para empleadores, trabajadores, autoridades, normativas y profesionales*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud - CIF*.
- Pallisera, M. (Septiembre de 2010). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. España: Universidad de Girona.
- Paz, C. (Noviembre de 2009). El currículum para la preparación diversificación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual del Instituto Neurológico de Guatemala. Guatemala.
- Pérez, M., & Gagan, C. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas décadas. España: Revista Española de Discapacidad.
- Picavea, A. (2014). *Divertad: dignidad y libertad en la diversidad*. El modelo de la diversidad. 1er Congreso internacional virtual sobre discapacidad y derechos humanos.
- Red de Empresas Inclusivas Uruguay. (Octubre de 2021). *Red de Empresas Inclusivas Uruguay*. Obtenido de <https://www.empresasinclusivas.org.uy/quienes-somos/>
- Requena, J. (2018). *De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente*. Derecho y sociedad No. 37.
- Riaño, A., García, R., & Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa.

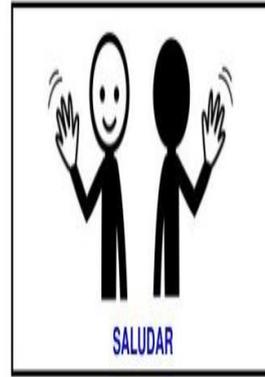
- Sánchez, L. (2020). *Críticas al modelo social de la discapacidad* . Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala .
- Schalock, R. (2009). *La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales*. Nebraska: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual.
- Segura, E., & Gómez, W. (Junio de 2012). La inserción laboral para jóvenes de 18 a 20 años con Discapacidad Intelectual que asisten al Instituto Neurológico de Guatemala. Guatemala.
- Toboso, M., & Arnau, S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*.
- Urquijo , M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. Colombia: Universidad del Valle .
- Urra, F., & Espinosa, M. (Noviembre de 2011). Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana. Santiago, Chile: Universidad de Humanismo Cristiano.
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Empresa y Humanismo*.

Anexo

Instrumento para estudiantes de ING - Preguntas 1,3 y 4

<p>ABALORIOS</p> 	<p>VELAS</p> 
<p>JARDINERÍA</p> 	<p>SECRETARIA</p> 
<p>PERSONAL DE LIMPIEZA</p> 	<p>COCINERO</p> 

Tabla 9: Elaboración propia. Instrumento para estudiantes de ING - Pregunta 2



Elaboración propia.