

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“LIMITANTES DE LAS ORGANIZACIONES EN LA INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**DÉBORA CAROLINA ARREDONDO RODRÍGUEZ DE RAMÍREZ
SUSANA VALENTINA CALVO ESCOBAR**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem in the background. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, with a crown and a halo. Surrounding her are various symbols: a castle on the left, a lion on the right, and two columns with banners. The Latin motto "CÆTERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter. The text of the document is overlaid on this seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina
DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal
SECRETARIA

Licenciada Karla Amparo Carrera Vela
Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Pablo Josue Mora Tello
Mario Estuardo Sitaví Semeyá
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas



C.c. Control Académico
CIEPs.
UG
Archivo
Reg.002-2017
CODIPs.2128-2017

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

13 de octubre de 2017

Estudiantes
Débora Carolina Arredondo Rodríguez de Ramírez
Susana Valentina Calvo Escobar
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto QUINTO (5°) del Acta SETENTA Y UNO GUIÓN DOS MIL DIECISIETE (71-2017), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 13 de octubre de 2017, que copiado literalmente dice:

“**QUINTO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“LIMITANTES DE LAS ORGANIZACIONES EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA”**, de la carrera de: **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Débora Carolina Arredondo Rodríguez de Ramírez
Susana Valentina Calvo Escobar

CARNÉ: 2006-19024
CARNÉ: 2011-15358

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Miguel Alfredo Guillén Barillas y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal
SECRETARIA



/Gaby

UG-455-2017

Guatemala, 09 de octubre de 2017

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, las estudiante **DÉBORA CAROLINA ARREDONDO RODRÍQUEZ DE RAMÍREZ, CARNÉ NO. 1763-92505-0101, Registro de Expediente de Graduación No. L-52-2016-I- y SUSANA VALENTINA CALVO ESCOBAR, CARNÉ NO. 2059-67531-0101, Registro de Expediente de Graduación No. L-49-2016-I-**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

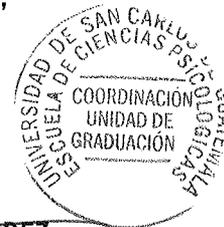
- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado respectivamente.

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación "**LIMITANTES DE LAS ORGANIZACIONES EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA**", mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 03 de octubre del presente año.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

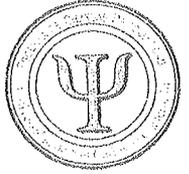
Atentamente,


M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN



Lucia G.
CC. Archivo

ADJUNTO DOCUMENTOS SEGÚN ANEXO ADHERIDO.



INFORME FINAL

Guatemala, 04 de octubre de 2017

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Iris Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“LIMITANTES DE LAS ORGANIZACIONES EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA”.

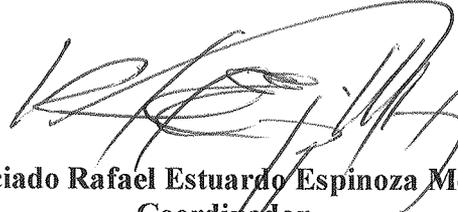
ESTUDIANTES:
Débora Carolina Arredondo Rodríguez de Ramírez
Susana Valentina Calvo Escobar

CARNE No.
2006-19024
2011-15358

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 03 de octubre del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 04 de octubre de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



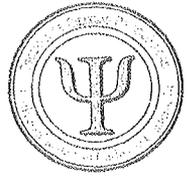
Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio “A”
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24167530



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



CIEPs. 077-2017
REG. 002-2017

Guatemala, 04 de octubre de 2017

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“LIMITANTES DE LAS ORGANIZACIONES EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA”.

ESTUDIANTES:

Débora Carolina Arredondo Rodríguez de Ramírez
Susana Valentina Calvo Escobar

CARNÉ No.
2006-19024
2011-15358

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 03 de octubre de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Guatemala, Agosto de 2,017

Licenciado
Rafael Estuardo Espinoza
Coordinador
Centro de Investigación en Psicología-CIEPs-
"Mayra Guierrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría del contenido del informe final de la investigación titulada "Limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora" realizado por las estudiantes SUSANA VALENTINA CALVO ESCOBAR, CARNÉ 201115358 y DEBORA CAROLINA ARREDONDO RODRIGUEZ, CARNÉ 201619024.

El trabajo fue realizado a partir de febrero del año 2016 hasta julio del año en curso.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito e proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente



Licenciado Miguel Alfredo Guillén Barillas
Psicólogo
Colegiado No. 8014
Asesor de Contenido

Guatemala junio de 2,017

Licenciado
Rafael Estuardo Espinoza
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes, Susana Valentina Calvo Escobar, carne 201115358 y Débora Carolina Arredondo Rodríguez carne 200619024, realizaron en esta institución entrevistas y guías de observación al Departamento de Recursos Humanos como parte del trabajo de investigación titulado: “Limitantes de la organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora” durante el periodo comprendido del 03 de abril al 23 de junio del presente año.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación de la institución.

Sin otro particular, me suscribo.



Atentamente,
DANIEL ARREDONDO

Gerente General

Transportes Y Multiservicios D&R



Guatemala junio de 2,017

Licenciado
Rafael Estuardo Espinoza
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes, Susana Valentina Calvo Escobar, carne 201115358 y Débora Carolina Arredondo Rodríguez carne 200619024, realizaron en esta institución entrevistas y guías de observación al Departamento de Recursos Humanos como parte del trabajo de investigación titulado: “Limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora” durante el periodo comprendido del 03 de abril al 23 de junio del presente año.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación de la institución.

Sin otro particular, me suscribo.

infraestructura



José García

Coordinador de Infraestructura
Embotelladora La Mariposa S.A.
Tel: 2301-8050



Guatemala junio de 2,017

Licenciado
Rafael Estuardo Espinoza
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes, Susana Valentina Calvo Escobar, carne 201115358 y Débora Carolina Arredondo Rodríguez, carne 200619024, realizaron en esta institución entrevistas y guías de observación al Departamento de Recursos Humanos como parte del trabajo de investigación titulado: “Limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora” durante el periodo comprendido del 03 de abril al 23 de junio del presente año.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación de la institución.

Sin otro particular, me suscribo.



Licenciada María Alejandra Delgado Díaz
Coordinador RRHH
“Banco Industrial, S.A”
Tel: 2420-3000 ext. 36806

A&E ASOCIADOS

2a. Avenida 1-74, Zona 4, Colonia Monte Verde Mixco
Guatemala, Centro América aeasociados1986@gmail.com
Teléfonos: 2212-5223 * 5017-2582

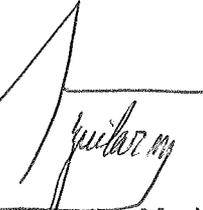
Guatemala junio de 2,017

Licenciado
Rafael Estuardo Espinoza
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes, Susana Valentina Calvo Escobar, carne 201115358 y Debora Carolina Arredondo Rodríguez carne 200619024, realizarón en esta institución entrevistas y guías de observación al Departamento de Recursos Humanos como parte del trabajo de investigación titulado: “Limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora” durante un periodo comprendido del 03 de abril al 23 de junio del presente año.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación de la institución.

Sin otro particular, me suscribo.



Lic. Victor Manuel Aguilar Meda
Contador Público y Auditor

Lic. Victor Manuel Aguilar Meda
CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR
Colegiado No. 2,376

Guatemala junio de 2,017

Licenciado
Rafael Estuardo Espinoza
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes, Susana Valentina Calvo Escobar, carne 201115358 y Debora Carolina Arredondo Rodríguez carne 200619024, realizaron en esta institución entrevistas y guías de observación al Departamento de Recursos Humanos como parte del trabajo de investigación titulado: “Limitantes de la organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora” durante el periodo comprendido del 03 de abril al 23 de junio del presente año.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación de la institución.

Sin otro particular, me suscribo.



Licenciada Frances Claudette Escobar Santiago
Jefe de Gestión de Talento y DO
Ingenio la Unión
Tel: 23795481

PADRINOS

Por Débora Carolina Arredondo Rodríguez de Ramírez

Lic. Carlos Armando Ramírez
Licenciado en Administración de Empresas
Colegiado 18,074

Ing. Ludwing Arredondo Rodríguez
Ingeniero en Sistemas
Colegiado 9,434

Por Susana Valentina Calvo Escobar

Lic. Juan Alberto Osorio
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales
Colegiado 15,099

Licda. María José Calvo Escobar
Licenciada Química Bióloga
Colegiado 5,258

DEDICATORIA

A:

DIOS, por ser mi mayor fortaleza, guía y sostén, permitiéndome llegar a este momento tan especial en mi vida, gracias por todas las bendiciones que he recibido.

Mis padres: Rosendo Arredondo y Angelina Rodriguez por darme la vida, en especial a mi madre, mujer virtuosa y ejemplar que siempre me enseñó que con esfuerzo y dedicación todo se puede lograr, este logro también es de ella.

Mis hermanas y hermanos: a cada uno por nombre agradezco su amor y apoyo incondicional, motivándoles a que luchen por sus sueños y metas sin importar los tropiezos que puedan tener en la vida, para que mis éxitos de hoy sean los suyos el día de mañana.

Mi Esposo: Carlos Ramirez por ser mi amigo, mi guía y compañero de vida, por estar a mi lado siempre, por regalarme sueños y amor incondicional por ser esa persona tan especial que me acompaña y motivo en cada momento, por ser todo en mi vida, te amo infinitamente.

Mis sobrinos: por ser esas personas que me brindan alegría y amor incondicional, sepan que son capaces de lograr todo lo que se propongan.

Familiares: Por los momentos agradables que hemos compartido y por desear lo mejor para mi vida, comparto este triunfo con humildad y cariño

Mis Amigos y Amigas: quienes durante el transcurso de mi vida me han brindado amistad, ayuda y consejos.

Por: Debora Carolina Arredondo Rodríguez

DEDICATORIA

A:

DIOS, por darme la oportunidad de alcanzar este logro mostrándome durante el camino su amor incondicional, por darme las fuerzas y salud necesaria para sobreponerme ante cualquier adversidad.

Mis padres, Julieta Escobar y Mauricio Calvo, por su amor y apoyo incondicional, porque con lo mucho o poco que me dieron con esfuerzo me formaron para ser la mujer que hoy en día soy.

A mis hermanas María José, Karla y Andrea por ser siempre mi fuerza y mi motivación para seguir adelante y poner en alto nuestro apellido.

A mi abuelita Julieta de Escobar por ser más que una abuelita un ejemplo de lucha, de fuerza, entrega y amor. Gracias abuelita por la educación y la formación que me diste para ser una mujer con metas pero sobre todo con principios.

A mi abuelito Rudy, gracias porque fuiste el mejor ejemplo de padre, amoroso y cariñoso, por enseñarnos que la vida tiene muchos motivos para vivir y disfrutar y aunque ya no estés aquí para acompañarme este logro está dedicado a ti.

A mis tíos Frances, Gabriela y Federico Escobar por ser esa fuente de inspiración para alcanzar nuestras metas, por ser unos profesionales admirables.

A mi novio Lester Méndez por su paciencia y amor incondicional durante esta etapa, por ser mi motivación y ejemplo de persistencia y perseverancia, yo sé que vamos a seguir alcanzando muchas metas juntos.

Por: Susana Valentina Calvo Escobar

AGRADECIMIENTOS

A:

Dios por darnos sabiduría y permitirnos cumplir nuestros sueños sin importar los obstáculos.

A la Universidad San Carlos de Guatemala y La Escuela de Ciencias Psicológicas por brindarnos las herramientas necesarias y tener el privilegio de formarnos como profesionales de éxito en esta casa de estudio.

El licenciado Miguel Alfredo Guillen asesor de este proyecto de investigación. Sepa usted lo agradecidas que estamos por compartir sus conocimientos y brindarnos apoyo y esfuerzo incondicional en el transcurso de la investigación.

A cada una de las instituciones que nos abrieron las puertas para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

A nuestra revisora Licenciada Janeth Nolasco gracias por apoyar este proyecto y acompañarnos en el proceso de aprendizaje.

A todas las personas que estuvieron presentes para apoyarnos de manera incondicional y estar con nosotras en los momentos más difíciles pero también en los momentos más especiales como lo es este gran logro.

A nuestras familias por formarnos y darnos siempre amor para continuar con cada una de nuestras metas como profesionales, impulsándonos a ser mejores cada día.

ÍNDICE

Pág.

Resumen

Prólogo

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento inicial del problema	4
1.2 Marco Teórico	7
1.2.1 Revisión de antecedentes teóricos y estudios anteriores del tema	7
1.2.2 Discapacidad.....	10
1.2.3 Discapacidad en Guatemala.....	14
1.2.4 La realidad de las personas con discapacidad en Guatemala	15
1.2.5 Tipos de discapacidad.....	15
1.2.6 Discapacidad y empleo en latinoamerica.....	18
1.2.7 Inclusion laboral	19
1.2.8 La débil inserción en el mercado de trabajo.....	21
1.2.9 Rehabilitación laboral	22
1.2.10 Igualdad de condiciones laborales.....	22
1.2.11 Perfil de puestos para personas con discapacidad	22
1.2.12 Igualdad en procesos de reclutamiento y selección de personal	23
1.2.13 Importancia de la insercion laboral de personas con discapacidad.....	23
1.2.14 Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad	24
1.2.15 Análisis de puestos para personas con discapacidad.....	25
1.2.16 Limitantes de personas con Discapacidad Motora en su entorno laboral.....	26
1.2.17 Barreras relacionadas con las empresas.....	27
1.2.18 Discapacidad y responsabilidad social empresarial.....	27
1.2.19 Cómo sensibilizar a las empresas para inclusión laboral	28
1.2.20 Importancia de lenguaje inclusivo	29
1.3 MARCO LEGAL	29

CAPÍTULO II

2.1 Enfoque y modelo de investigación	32
2.2 Técnicas e instrumentos.....	32

2.2.1 Técnicas de muestreo:	32
2.2.2 Recolección de datos:	32
2.2.3 Técnicas de análisis de los datos:	33
2.3 Instrumentos	34
2.4 Operativización.....	37
CAPÍTULO III	
3.1 Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	38
3.1.1 Características del lugar y de la muestra	38
3.1.2 Presentación y análisis de resultados.....	38
3.1.3 Análisis general	75
CAPÍTULO IV	
4.1 Conclusiones.....	78
4.2 Recomendaciones.....	80
Bibliografías	81
Anexos	84

RESUMEN

“Limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora”

Elaborado por las estudiantes *Debora Carolina Arredondo Rodríguez* y *Susana Valentina Calvo Escobar*.

El proyecto de investigación estuvo dirigido a empresas del sector privado que cuentan con personal con discapacidad, ubicadas dentro de las zonas 4,9 y 10 de la ciudad capital, tuvo como propósito conocer las limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, desde la percepción de gerentes de recursos humanos y personas con discapacidad motora. Mediante los objetivos específicos se identificaron algunas limitantes y percepciones de dichas personas en cuanto a su inclusión laboral, brindado así un aporte mediante la elaboración de una guía de orientación para inclusión laboral dentro de las organizaciones.

Se realizó una investigación cualitativa; con el muestreo no aleatorio, se eligieron a los sujetos en función de que fueran representativos para la investigación, con una muestra de 5 gerentes de recursos humanos, un grupo de 10 personas con discapacidad motora que buscan empleo o tiene un empleo, se elige bajo los criterios de inclusión: hombres y mujeres entre 25 a 40 años de edad.

El procedimiento se realizó mediante entrevistas semi-estructuradas aplicadas a los gerentes de recursos humanos, con el fin de abordar diversos factores de interés como: Condiciones laborales, infraestructura, aceptación, entre otras. Mediante los grupos focales y el método de observación participante, se da a conocer la percepción de las personas con discapacidad motora, brindando una orientación integral basada en ambos criterios. Se logran conocer algunas necesidades que dentro de las mismas instituciones se presentan como limitantes, lo cual nos permite crear espacios de difusión y sensibilización a las empresas.

PRÓLOGO

El análisis del contexto laboral en Guatemala resulta complejo pero necesario ya que son pocas las organizaciones que trabajan el tema discapacidad y proveen recursos necesarios a dichas personas, dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas no existe formación complementaria sobre cómo orientar laboralmente a una persona con limitación física.

La investigación dio a conocer algunas de las limitantes de las organizaciones en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad motora. Las barreras con las que se enfrentan las personas con este tipo de discapacidad pueden ser actitudinales y arquitectónicas ya que existen diversos mitos en el ámbito laboral con respecto a su contratación, conceptos que están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer actividades, lo que refuerza una cultura limitante que ofrecen las organizaciones hoy en día.

Se conoce la mirada organizacional, en cuanto a la igualdad en el trabajo para las personas con discapacidad motora, siendo una investigación con aporte de carácter social, ya que pretende concientizar sobre la importancia de la inclusión, así mismo facilitar futuros procesos de comprensión de este fenómeno llevando a cabo procesos de reclutamiento con igualdad. Así mismo acceder a la población que ha sido excluida, identificando sus condiciones laborales actuales y las limitantes que enfrentan para acceder a un empleo, ampliando de esta manera las posibilidades de lograr una mayor sensibilización en organizaciones que carecen de apoyo, debido a la falta de interés, recursos económicos y materiales ya que actualmente no invierten en una infraestructura adecuada, porque se ve representado como un gasto más que como una verdadera inversión.

Dentro de la Escuela de Psicología, existen investigaciones en las que se analiza y evalúa el contexto de personas que sufren de algún tipo de discapacidad,

sin embargo no se han realizado investigaciones que permitan ver la perspectiva de las organizaciones, las cuales son una vertiente clave para la inclusión estas personas; algunas organizaciones cuentan con iniciativas claves para el desarrollo de programas que brinden ayuda a colaboradores que cuenten con algún tipo de discapacidad, sin embargo son pocas las que invierten tiempo en un proceso adecuado de selección que beneficie a las personas con discapacidad.

Así también puede ser de ayuda para aquellos estudiantes que en un futuro amplíen el tema en especial el electivo de Psicología Industrial para que aporten soluciones que favorezcan futuros procesos de contratación en diversas empresas a nivel nacional.

El método utilizado fue de tipo cualitativo ya que se realizaron entrevistas semi-estructuradas y grupos focales, lo cual apoya en analizar y evaluar el contexto natural de las personas con dicha problemática, produciendo de esta manera datos descriptivos que permitan dar significado a la realidad que se pretende demostrar con la construcción del conocimiento adquirido durante la presente investigación.

Agradecemos a todas aquellas organizaciones dispuestas a ser parte de esta investigación, que brindaron un aporte de conocimiento básico acerca de la realidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad motora.

CAPÍTULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se ha logrado la inclusión de personas con discapacidad a diversos ambientes, entre ellos el ámbito laboral; conocemos las limitantes a las que se enfrentan las personas al momento de desarrollarse o adaptarse adecuadamente en diversas actividades, sin embargo no las limitantes que para las organizaciones estas representan, como la infraestructura o bien el equipo necesario para que puedan desempeñarse.

En el primer trimestre de 2005, el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala realizó la Encuesta Nacional de Discapacidad (Endis), la cual informa que 426,821 personas de la población guatemalteca cuenta con algún tipo de discapacidad, lo que supone una prevalencia de 3.4%. La prevalencia es creciente con la edad (1.3 % para los menores de 6 años, 2.0% para las personas entre 6 y 17 años, 2.9 % para las que tienen 18 y 59 años y 17% para las personas de 60 años y más) siendo más alta entre varones (3.6%) que entre las mujeres (3.2%).¹

El contexto laboral en Guatemala en términos generales se muestra hostil, aún más para aquellas personas con limitación física; existen muchos casos en los que ya sea congénitamente o de manera adquirida, sufren de algún tipo de discapacidad que obstaculiza su desarrollo completo dentro de la sociedad.

El realizar el análisis de las limitantes en el ámbito laboral y las necesidades que tiene la población permitirá crear espacios de difusión y sensibilización al sector empresarial para considerar la inclusión de las personas con limitaciones

¹ INEGI (s/f) Clasificación de la discapacidad. (En Línea) consultado el 28 de abril de 2016. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/clasificadores/Clasificaci%C3%B3n%20de%20Tipo%20de%20Discapacidad.pdf>

físicas; con miras a lograr que la discriminación y estereotipo que se tiene en el ámbito laboral de las personas con limitaciones físicas sea erradicado.

Algunas organizaciones han iniciado a tomar medidas al emplearlos, sin embargo no se han elaborado planes que permitan mejorar el acceso, ya que son muchas las empresas que actualmente no cuentan con los recursos necesarios para que estas personas puedan desempeñarse adecuadamente.

Se sabe que las organizaciones socialmente responsables son aquellas que brindan apoyo y contribuyen para mejorar el entorno de una sociedad, sin embargo en Guatemala carecen de atención y apoyo, debido a que representa una inversión para las organizaciones más que un beneficio.

Las personas con discapacidad han enfrentado históricamente estigmas y estereotipos que reflejan los actuales procesos de selección y contratación de personal de muchas empresas, que a pesar de los esfuerzos realizados a nivel internacional, como el de Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), no se ha logrado que las empresas se fortalezcan con la inclusión laboral de dichas personas.

La sociedad se beneficia cuando se recluta y contrata personal con discapacidad, porque la economía se fortalece; son valiosos porque al estar obligados a aprender formas nuevas o diferentes de hacer las cosas, pueden aplicar estas habilidades a su trabajo y su presencia en un grupo de trabajo aumenta la diversidad e incrementa el flujo de nuevas ideas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene un enfoque que aborda los principios de igualdad, equidad y no discriminación; y cuenta con múltiples proyectos que apoyan a nivel mundial la integración económica y social de las personas con discapacidad. Las referencias evidencian muchos de los esfuerzos que hoy en día se realizan, con el objetivo de apoyar la integración de dichas personas al mundo laboral, es por ello que mediante la línea de

investigación del trabajo de personas con capacidades especiales, se pretende dar a conocer cuáles son las limitantes de las empresas en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad motora desde la percepción de los Gerentes de Recursos Humanos.

Actualmente no existen análisis sobre las limitantes de las organizaciones para la inclusión de personas con discapacidad, esto imposibilita fortalecer dentro de la orientación laboral a las personas que buscan un empleo pero que tienen una limitación física.

Identificar las necesidades de estas personas abre un campo de acción poco explorado en Guatemala; debido a lo anterior con la presente investigación se respondieron a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las limitantes que enfrentan las organizaciones en la inclusión de personas con discapacidad motora?, ¿Cuál es la percepción de las personas con discapacidad motora respecto a su inclusión laboral?, ¿De qué manera se identifica la reducción de limitantes a partir de la implementación de la guía de orientación para inclusión de personas con discapacidad motora?

1.2 MARCO TEÓRICO

1.2.1 Revisión de antecedentes teóricos y estudios anteriores del tema

A lo largo del tiempo se han generado estudios, programas e investigaciones para el desarrollo de las personas con discapacidad y su inclusión en la sociedad; estos mismos respaldan la importancia del por qué estas personas forman parte importante en la sociedad y así mismo el gran aporte que pueden brindar al mundo laboral. Es por ello para la realización de este proyecto de investigación se tomaron en consideración las siguientes investigaciones.

En el año 2014 Dannika Kortscheff, realizó un informe sobre su investigación de la "Percepción de los gerentes de recursos humanos sobre la inclusión de personas con síndrome de Down al mundo laboral." La finalidad de esta investigación fue identificar y conocer la percepción de los gerentes de recursos humanos sobre la inclusión de personas con Síndrome de Down al mundo laboral.

El estudio fue realizado mediante una guía de entrevista semi-estructurada de 15 preguntas donde se profundizó en temas como obstáculos, actividades, desempeño laboral e identificación de puestos laborales. El instrumento fue aplicado a una muestra de 6 sujetos, no aleatorio y etnográfico, enfocados en métodos y estrategias que emplean las personas para dar su percepción. Los sujetos eran parte de organizaciones dedicadas al área de servicio que apoyan la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down y trabajan en el área de recursos humanos; los mismos en edades de 29 y 37 años.

La muestra realizada fue pequeña debido a la dificultad de contactar organizaciones que apoyen el programa de inclusión laboral, el resultado de la investigación refleja que el principal obstáculo al que las personas con Síndrome de Down se enfrentan al momento de la inclusión al mundo laboral es el paradigma y la actitud que demuestran los demás colaboradores a su alrededor; así mismo

también el poco conocimiento acerca del tema de discapacidad y la falta de puestos específicos para personas con Síndrome de Down en las organizaciones.

En las entrevistas realizadas se pudo establecer que estas personas han mostrado características similares tales como: puntualidad, responsabilidad, constancia y eficacia.

En el año 2014 las autoras: María del Mar Méndez y Nancy Cabrera investigaron sobre el “Análisis del contexto laboral de las personas con Limitaciones Físicas” teniendo como objetivo analizar: las necesidades laborales, condiciones laborales y socialización de leyes que protegen al trabajador con limitaciones físicas.

Para esta investigación se realizaron entrevistas a profundidad que indagaron sobre la condiciones del contexto laboral, en empresas que actualmente contratan personas con limitaciones físicas y condiciones de las contrataciones actuales, de acuerdo a sus investigaciones concluyen que la sociedad rechaza, limita y excluye a personas que tienen limitaciones físicas, lo que afecta la situación del país y que las capacidades de respuesta del Estado frente al bienestar de este sector es deficiente en cuanto a leyes que amparen los derechos de los trabajadores con limitaciones físicas.

En el año 2012, María Hurtado realizó un informe llamado “las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores” con el objetivo de Identificar las barreras del entorno que afectan la inclusión social de una población con discapacidad motriz.

Hurtado realiza un estudio descriptivo por medio de una encuesta, en el que dentro de su muestra participaron 45 adultos con discapacidad motriz de miembros inferiores, la encuesta incluyó las categorías: a) sociodemográfica, de

salud y características del entorno, b) del acompañante o cuidador, c) sobre los productos de apoyo, d) actividades y participación, y e) factores ambientales.

Los resultados obtenidos en este estudio reflejaron que un 98% de estas personas pertenecía a estratos socioeconómicos bajos y en su mayoría (53%) activos laboralmente se mantenía con salarios que no sobrepasan el sueldo mínimo y que una de las causas principales de la discapacidad (42%) es la violencia. El 67% de estas personas poseía alguna dificultad para acceder al entorno físico, la información y la comunicación.

Esta investigación concluye que las múltiples barreras que afectan la inclusión social surgen desde la estructura y organización social del entorno en que se desarrolla la persona y no solamente desde su deficiencia ya que en sus resultados las mayores barreras fueron el acceso a los edificios públicos (54%) y a la educación técnica (83%), siendo evidente que el problema es amplio, complejo y que se requiere abordarlo con un enfoque sistémico, acorde con los lineamientos propuestos por la OMS.

Luego de citar estas investigaciones podemos observar cuánto interés ha generado este tema y que la mayoría de los investigadores concluye en que todas las personas que poseen cualquier tipo de discapacidad viven situaciones de desigualdad y vulnerabilidad, “Hoy en día por desgracia la exclusión social del discapacitado es una realidad evidente, a pesar que se hayan suavizado las formas en que se manifiesta e incluso se hayan dictado leyes de igualdad para combatirla. La mentalidad dominante ante la discapacidad que hoy se tiene no ha salido aún de un recelo, la incredulidad que estas personas puedan llegar a la normalidad de todos, como algo deseable para ellos.”².

² CARULLA, Luis. (et .al). *Exclusión Social y Discapacidad*. España. Editorial Graficas Galán de Villas del Rio. 2006. 266 pp.

Las personas con discapacidad merecen un trato digno y con igualdad de derechos, considerando que la discapacidad no debe convertirse en una limitante para el desarrollo, por este motivo profundizaremos en el tema.

1.2.2 DISCAPACIDAD

La discapacidad puede comprender una “deficiencia física, mental o sensorial ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. Puede entenderse también como “cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite sustancialmente una o más de las actividades principales de un individuo”.³

En la época actual se hace necesario evidenciar la discapacidad para aprender de ella, abordarla adecuadamente y emprender las medidas normativas y de acción política necesarias, para la puesta en marcha del proceso de equiparación de oportunidades.

Según la (OMS), la discapacidad se define como: "*Toda reducción total o parcial de la capacidad para realizar una actividad compleja o integrada, representada en tareas, aptitudes y conductas, Esta reducción de la capacidad puede ser considerada como una deficiencia cognitiva, auditiva, visual, de habla y lenguaje, motora y de destreza o asociada a la edad*"⁴.

³ MONTERO, Catalina. *Estrategias para Facilitar la Inserción laboral de Personas con Discapacidad*. Primera. ed. Costa Rica. Editorial Estatal a Distancia. 2006. 167 pp.

⁴ WHO MEDIA CENTRE. (en línea). *Discapacidad y salud*. Centro de prensa de la OMS. Organización Mundial de la Salud (Fecha consultada 12 Junio 2016). Disponible en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

La OMS (2005) brinda 10 datos generales sobre la discapacidad:

1. Más de 1,000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad: esta cifra representa casi el 15% de la población mundial. Entre 110 y 190 millones de personas tienen dificultades para vivir normalmente y esta proporción está aumentando, lo cual se atribuye al envejecimiento de la población y al aumento de enfermedades crónicas a escala mundial.
2. Afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables: los países de ingresos bajos tienen una mayor prevalencia de discapacidades que los países de ingresos altos.
3. Es más común entre las mujeres, las personas mayores y los niños y adultos que viven en pobreza.
4. Las personas no suelen recibir la atención de salud que necesitan: la mitad de las personas discapacitadas no pueden pagar la atención de salud, frente a un tercio de las personas sin discapacidades. Estos individuos son dos veces más propensos a considerar insatisfactorios los servicios de salud que se le dan. Son cuatro veces más propensas a informar que se les trata mal y casi tres veces más propensas a que se les niegue la atención de salud.
5. Los niños tienen menos probabilidades de ser escolarizados que los niños sin discapacidad: las tasas de finalización de los estudios muestran desfases para todos los grupos de edad y en todos los contextos, con contrastes aún más pronunciados en los países más pobres.
6. Tienen más probabilidades de estar desempleados que las personas no discapacitadas: los datos mundiales indican que las tasas de empleo son

más bajas para los hombres con discapacidad (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para los hombres sin (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%).⁵

7. El 70% de los adultos confían en sus amistades y son vulnerables a la pobreza: la mayoría de las personas discapacitadas viven en condiciones peores que las personas sin discapacidad, por ejemplo, alimentación insuficiente, vivienda precaria, falta de acceso al agua potable y el saneamiento. Debido a los costos suplementarios que genera la atención médica, los dispositivos de ayuda o la asistencia personal, estos individuos suelen ser más pobres que las personas sin discapacidad con ingresos similares.
8. La rehabilitación ayuda a potenciar al máximo la capacidad de vivir normalmente y a reforzar la independencia: en muchos países, los servicios de rehabilitación casi siempre son insuficientes. Datos que proceden de cuatro países de África meridional indican que solo entre un 26 y 55% de las personas que requerían servicios de rehabilitación médica los recibían, y solo entre el 17 y 37% de los que necesitaban dispositivos de ayuda como sillas de ruedas, prótesis y audífonos podían acceder a ellos.
9. Pueden vivir y participar en la comunidad: incluso en los países donde los ingresos son altos, entre el 20 y 40% de las personas no ven satisfechas sus necesidades de asistencia en relación con las actividades que realizan cotidianamente. En los familiares para que les brinden asistencia en sus actividades cotidianas.

⁵ Ídem, pág. 10

10. Los obstáculos discapacitantes se pueden superar: todos los gobiernos pueden promover el acceso a los servicios generales, invertir en programas específicos para estas personas, adoptar una estrategia y plan de acción nacionales, mejorar la educación, formación y contratación del personal, proporcionar una financiación adecuada, aumentar la conciencia pública y la comprensión de las discapacidades, fortalecer la investigación y la recopilación de datos y garantizar la participación de los hombres y mujeres en la aplicación de políticas y programas⁶.

Es necesario tomar en cuenta que la “Discapacidad no es una enfermedad, sino que es una condición que se obtiene por diferentes causas que dan como consecuencia que una persona tenga una capacidad (o varias) que lo hacen diferente a las otras personas. Ninguna persona está a salvo de adquirir una discapacidad ya que esta puede ser consecuencia de una enfermedad como (Diabetes); también puede presentarse congénita (en el momento de la concepción o durante el embarazo (Síndrome Down); accidentes en el momento del parto (Parálisis cerebral); accidentes de tráfico, deportes, entretenimiento, violencia por armas, golpes contundentes, violaciones, Etc.”⁷

La reflexión y discusión sobre el sentido y aplicación de principios fundamentales tales como igualdad de oportunidades, no discriminación, autonomía persona, vida independiente, ciudadanía etc. Como cuestión de derechos para todas las personas, se encuentran en la actualidad en debate público.

A partir de la década de los 70 el modelo médico o visión tradicional de la discapacidad se ha visto cuestionada y superada en diferentes contextos, la

⁶ Ídem, pág. 10

⁷ PERNILLA. Byron. Discapacidad (en línea). Guatemala. ASODISPRO. (Fecha de Consulta 21 de Junio 2016). Disponible en <http://asodispro.com/index.php/discapacidad/que-discapacidad>

cuestión de la discapacidad ha pasado de ser un problema personal sobre el que es necesario intervenir para rehabilitar, centrando el foco transformador en el entorno social de la persona con discapacidad. “La discapacidad por tanto no es un atributo de la persona, sino el resultado de un complejo conjunto de condiciones, en las cuales muchas están originadas y agravadas en el entorno social; por consiguiente la solución exige la acción social, y la sociedad tiene la responsabilidad colectiva de realizar modificaciones necesarias en el entorno para facilitar la plena participación de todas las esferas de la vida social de las personas con discapacidad.”⁸

Las consecuencias de discapacidad se relacionan de forma inversamente proporcional con el acceso a condiciones de vida digna.

1.2.3 DISCAPACIDAD EN GUATEMALA

Los últimos datos actualizados que se tienen en Guatemala sobre discapacidad son del año 2005 proporcionados por ENDIS, los cuales fueron recolectados por medio de una investigación a nivel nacional y regional como parte de un “Programa de Apoyo al Alivio de la Exclusión de la Población Discapacitada de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República”. Según datos “*En el primer trimestre de 2005 la población con discapacidad en Guatemala sería de 426,821 personas, lo que supone una prevalencia de 3.4% y la prevalencia es creciente con la edad (1.3 % para los menores de 6 años, 2.0% para las personas entre 6 y 17 años, 2.9 % para las que tienen 18 y 59 años y 17% para las personas de 60 años y más) siendo más alta entre varones (3.6%) que entre las mujeres (3.2%)*”.⁹

⁸ PÉREZ, Luis. *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión*. España. Editorial Cinca, S.A. 2010. 285 pp.

⁹ BROGNA, Patricia. *Visiones y Revisiones de la discapacidad*. México. Editorial Fondo de Cultura. 2009. 471 pp.

1.2.4 LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GUATEMALA

Según la Procuraduría de los Derechos Humanos refiere respecto al tema de la Discapacidad, que las personas con esta condición en Guatemala, han sido vulnerabilizadas y por mucho tiempo invisibilizados, no solo por el propio Estado, sino también por un sociedad apática, indiferente y llena de prejuicio; Claudia López David representante de la PDH en una actividad organizada por el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (Conadi) aporta puntos muy importantes respecto al tema:

*“La discapacidad la genera el entorno en el que tienen que desarrollarse y desplazarse las personas con alguna limitación física, intelectual o sensorial, por lo que es preciso eliminar esas barreras y facilitarles la accesibilidad. Reflexionemos entonces desde esa dimensión de los derechos humanos, en la que todos y todas entendamos que la dignidad humana es esa capacidad que debemos ejercer para tomar nuestras propias decisiones, así como el derecho a vivir libre de violencia, sin limitaciones y discriminaciones. La capacidad que deben tener los seres humanos para vivir decorosamente y libres de violencia; es la importancia de reconocer el derecho a la indemnidad de las personas, que es el atributo que les protege para que nada ni nadie las dañe.”*¹⁰

1.2.5 TIPOS DE DISCAPACIDAD

Todas las discapacidades tienen su origen en una o varias deficiencias ya sean funcionales o estructurales, entendiendo como a cualquier anomalía o pérdida de un órgano o de la función propia de ese órgano con resultado “discapacitante”.

¹⁰ La realidad de las personas con discapacidad en Guatemala. *Procurador de los Derechos Humanos (en línea)*. Noviembre 2013. (Consultado en 03 Junio 2016). Disponible en <http://www.pdh.org.gt/noticias/noticias-destacadas/item/2938-la-realidad-de-las-personas-con-discapacidad-en-guatemala.html#.V4WhVvnhDIU>

1.2.5.1 Discapacidad intelectual o mental

La discapacidad intelectual o mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual de la persona que hacen que tenga una inteligencia inferior a la media. Según investigaciones, los expertos consideran que existe discapacidad mental cuando el cociente intelectual (CI) está por debajo de 70.

1.2.5.2 Discapacidad psíquica

La discapacidad psíquica afecta a áreas como la comunicación o las habilidades sociales, pero no a la inteligencia, por lo que no debe confundirse con la discapacidad mental. Este tipo de discapacidad afecta el comportamiento adaptativo, entre ellos encontramos: trastornos como la esquizofrenia, la depresión o el trastorno bipolar.

1.2.5.3 Discapacidad sensorial

Dentro de la discapacidad sensorial se encuentran los trastornos relacionados con la vista (ceguera total o parcial), el oído (sordera total o parcial) y con el lenguaje (dificultades en el habla).

1.2.5.4 Discapacidad física

Las discapacidades físicas afectan las extremidades y/ o al aparato locomotor. En muchos casos se producen por malformaciones o anomalías físicas estas pueden ser de nacimiento o fruto de alguna enfermedad o accidente, otros casos también se pueden dar por fallos en el sistema nervioso que ocasionan parálisis de extremidades (paraplejias, hemiplejias, tetraplejia), es por eso que una persona con esta discapacidad se apoya de una silla de ruedas para su movilización.

Los déficits osteoarticulares (articulaciones y huesos), es una de las mayores causas de discapacidad, en consecuencia las actividades de movilidad

son en las que se tienen dificultad, la más frecuente es “desplazarse fuera del hogar”; en concreto es a ellas que se deben más de la cuarta parte de discapacidades registradas. ¹¹

Hay diferentes tipos de discapacidades pero en esta investigación daremos énfasis en la discapacidad motora. Como citamos anteriormente la discapacidad física afecta el aparato locomotor, esto no quiere decir que exista siempre ausencia de un miembro sino puede ser que ya no tenga vida la parte afectada por varias causas entre ellas puede ser por una enfermedad o accidente. Muchas personas que poseen este tipo de discapacidad se ven limitadas, complicándosele llevar a cabo actividades de su vida rutinaria y así mismo en el ámbito laboral esto a consecuencia de ciertas barreras que son impuestas por la misma sociedad.

Es por ello que consideramos importante enfatizar en la importancia de la inclusión laboral para las personas con discapacidad motora. Como bien lo refiere la OIT “*Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución*”. ¹² .

Es importante el reconocimiento del daño y consecuencias de la discapacidad, revalorizando a la persona que la posee y otorgándole el derecho a gozar de una vida plena. Atender la discapacidad requiere indiscutiblemente habilitar y rehabilitar a los individuos según su condición específica, previniendo y

¹¹ MIRANDA, Roció. *Discapacidad y Accesibilidad*. España. Editorial Fundación Orange. 2007. 33 pp.

¹² RED PAPA. 2011. *Inclusión Laboral para personas con Discapacidad* (en línea). Bogotá, Colombia. (Fecha de Consulta 12 de Junio 2016.) Disponible en: http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=120

así mismo equiparando alternativas de funcionamiento según sus diferentes condiciones, reduciendo factores negativos y generando factores positivos. *“Es tan importante acrecentar la autodeterminación y la autoestima de cada individuo así como reducir prejuicios, discriminación y actitudes represivas o negativas ya que de poco sirve rehabilitar y equiparar a un individuo con problemas motores para su desplazamiento sino se procura un entorno accesible y seguro”*.¹³

1.2.6 DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN LATINOAMERICA

Investigaciones recientes de la Organización de Naciones Unidas reflejan que el 70% de los discapacitados no cuenta con un trabajo digno, unos 50 millones de habitantes de Latinoamérica padecen de algún tipo de discapacidad, con porcentajes que oscilan del 1,1% de la población.

Según el informe, elaborado por el Fondo de Población de la ONU (UNFPA) y por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), señala que aproximadamente el 70% de las personas con discapacidad están sin empleo o excluidas de la fuerza laboral en la región. El informe precisa que solo el 30,1% de los jóvenes discapacitados están escolarizados en México, mientras que en Brasil, concurren a la escuela 88,6% de los niños discapacitados de 7 a 14 años, pero entre los no discapacitados el porcentaje se incrementa a más del 94%. En Uruguay, la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad de 2004 registró una brecha semejante para el 81% de los adolescentes discapacitados de 6 a 18 años asistía a la escuela, contra el 90,6% de los niños y jóvenes sin ese percance. Estas diferencias hablan del embate al derecho a la educación con igualdad de oportunidades y sin discriminación, este informe señala que también existe una prevalencia según el género.

La imposibilidad de acceder a la escolaridad condiciona el ingreso futuro al mercado laboral, cuando en el mundo existen 386 millones de personas con

¹³ BROGNA, Op. Cit., pág. 14.

discapacidad en edad de trabajar, pero el gran porcentaje de este grupo de población está desempleado, advirtió la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La encuesta de la ONU detalló que *“las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos”* y en consecuencia *“son más vulnerables a la pobreza”*.¹⁴ La Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó que en el mundo habitan cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 y más años que viven con una discapacidad.

Según la encuesta Mundial de Salud de la OMS indica que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Los datos existentes sobre la discapacidad y el mercado laboral también son diversos en América Latina *“pero aportan fundamentos a este panorama de desigualdad”* ¹⁵

1.2.7 INCLUSION LABORAL

De acuerdo con la OIT un trabajo digno brinda oportunidades de acceso productivo, adecuadamente remunerado, con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y la participación en decisiones en el marco del trabajo; es una fuente de dignidad para cada persona. Uno de los mejores ejemplos en el tema de la inclusión laboral tiene que ver con la situación en la que se encuentran la mayoría de personas con discapacidad, quienes tienen mayores índices de desempleo, presentando mayores dificultades para el acceso al trabajo.

¹⁴ BROGNA, Op. Cit., pág. 14.

¹⁵ EMBRIZ, L. 2013. *Fomenta Canaco empleo para Discapacitados* (en línea). México. El Heraldo de Chiapas. (fecha de consulta 11 Junio 2016). Disponible en <http://www.oem.com.mx/elheraldodechiapas/notas/n2877750.htm>

Cuando se habla de inclusión laboral es importante hacer referencia en los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo y buscar un modelo que garantice buenas prácticas de inclusión. Este tema ha tenido diversos estudios y como referencia podemos tomar el *“Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 (México),”* el cual dice que la *“Inclusión laboral de personas con discapacidad debe entenderse como igualdad de condiciones que poseen las demás personas sin discapacidad, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual”*¹⁶.

Entonces entendemos por inclusión laboral la incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos necesarios del puesto de trabajo, la inclusión debe darse desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso.

La inclusión laboral debe trabajarse entonces de manera que beneficie a las personas que poseen alguna discapacidad, implementando criterios de evaluación, acreditación y certificación para el trabajo que facilite el empleo con equidad, siendo necesario implicar enfoques donde se alcance la igualdad de oportunidades, permitir ocupar un puesto sin importar el sexo, la edad, preferencia, el género etc. Otros factores necesarios también es llevar a cabo programas de

¹⁶ CORDOVA, J. (et al). 2009. *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012*(en línea). Primera Edición. México. (Consultado 10 de Junio 2016). Disponible en: http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf

concientización haciendo ver que la inclusión es tarea que nos compete como sociedad, al gobierno y al sector empresarial.

En este sentido el personal de recursos humanos juega un papel fundamental en la inclusión laboral siendo necesario capacitarse y asesorarse con instituciones especializadas en el tema para facilitar el proceso de selección según cada tipo de discapacidad.

1.2.8 LA DÉBIL INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las investigaciones realizadas en el Ámbito Empresarial reflejan que existe una cultura de inserción laboral poco sensibilizada por la percepción que se tiene hacia las personas con discapacidad, en las empresas las personas solo perciben lo que le es útil o importante en cada situación, esto se debe a que la percepción es selectiva, por ello está sujeta a la influencia de factores externos o internos del individuo.¹⁷

Las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad resultan particularmente reducidas así mismo refiere Brogna en su libro Exclusión Social y Discapacidad *“la combinación de diferentes factores, como niveles formativos inferiores, medios inaccesibles de transporte o barreras arquitectónicas y actitudinales han provocado que las personas con discapacidad encuentren numerosas trabas de para acceder a un empleo”*.¹⁸

Es por ello que para que se dé una inclusión es necesario tomar en cuenta diferentes factores como:

¹⁷ CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamiento Organizacional (La dinámica del éxito en las organizaciones)*. México DF. Thompson Editores, S.A. 2004. 691 pp.

¹⁸ BROGNA, Op. Cit., pág. 14.

1.2.9 REHABILITACIÓN LABORAL

Es un proceso continuo y coordinado de adaptaciones y readaptaciones que comprende la orientación y formación profesional, aunado a la colocación selectiva, con el fin de que una persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo.

1.2.10 IGUALDAD DE CONDICIONES LABORALES

Las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás; englobando ajustes razonables en el área laboral, contratación con todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras que velen por el derecho de estas personas.

1.2.11 PERFIL DE PUESTOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Consiste en elaborar una lista detallada de tareas y funciones que corresponden a un puesto determinado, así como de las competencias que éste requiere. Es una descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de las competencias necesarias para ello. Este análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y a la maquinaria utilizada. El análisis de puesto de trabajo se maneja en la primera etapa del proceso de selección.¹⁹

¹⁹ Ídem, pág. 20.

1.2.12 IGUALDAD EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no se refiere únicamente a que una persona pueda cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo esto también conlleva a procesos que den seguimiento a las acciones previas a la inclusión, acciones durante la actividad laboral que involucren su entorno y acciones después de la inclusión relacionadas con el seguimiento de su desarrollo y actividades laborales. Garantizando a las personas con discapacidad el acceso, permanencia y movilidad en un empleo.

1.2.13 IMPORTANCIA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Wayne Mondy (2007) en su libro *Administración de Recursos Humanos*, dice que *“la sociedad se beneficia cuando se reclutan y contratan discapacitados, porque la economía se fortalece”*.²⁰ Los discapacitados son valiosos porque al estar obligados a aprender formas nuevas o diferentes de hacer las cosas, pueden aplicar estas habilidades a su trabajo y su presencia en un grupo de trabajo aumenta la diversidad e incrementa el flujo de nuevas ideas. También enmarca la importancia que las organizaciones que tienen pensamiento progresista participan activamente en la adquisición de una fuerza laboral que refleje a la sociedad y ayude a la empresa a expandirse y para lograr este objetivo poseen enfoques de reclutamiento no tradicionales. Por lo tanto cualquier organización que busque diversidad debe implementar prácticas de reclutamiento que garanticen a las personas discapacitadas inclusión en su planeación de reclutamiento, si no de otro modo, pasarán por alto una gran cantidad de talento valioso y muy necesario.

²⁰ MONDY, Wayne. *Administración de Recursos Humanos*. 9na. ed. México. Editorial Pearson. 2005. 560 pp.

1.2.14 VENTAJAS Y BENEFICIOS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según estudios de SOSOFA²¹ han concluido que la contratación de este tipo de personal en las organizaciones genera beneficios enlistando los siguientes:

- **Mejora el Clima Laboral**

La integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan. La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida, contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, como tecnología, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros.

- **Promueve el trabajo en equipo**

La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo

- **Sensibiliza al resto del personal**

La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.

²¹ SOSOFA. *Empresa Inclusiva (en línea)*. Chile. (Consultado el 08 de Junio 2016). Disponible en: <http://web.sofofa.cl/empresa-inclusiva/metodologia/>

- **Disminuye el ausentismo laboral**

Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.

- **Genera un mayor compromiso**

El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación.

- **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas**

Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Por ejemplo las personas con discapacidad físico-motora pueden hacer labores que requieren estar mucho tiempo en un solo lugar.

- **Mejora la reputación corporativa**

La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad

1.2.15 ANÁLISIS DE PUESTOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El análisis de puestos juega un papel muy importante en la inclusión laboral, porque permite la colocación adecuada de las personas con discapacidad, es importante partir de un análisis puntual de las tareas principales y secundarias a realizar, con el fin de identificar los requerimientos físicos del puesto y así mismo determinar qué tipo de discapacidad puede ser más factible para cumplir la vacante, tomando en cuenta las habilidades y destrezas de la persona. Otro factor importante es analizar las rutas de acceso y los servicios de los que deberá hacer uso la o el trabajador/a.

1.2.16 LIMITANTES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA EN EL ENTORNO LABORAL

Sabemos que una limitante es una circunstancia o condición que limita o dificulta el desarrollo de una persona. Muchas veces las organizaciones cuentan con un programa de inclusión laboral mas no cuentan con una estructura adecuada o mobiliario especial, lo cual limita a la persona con discapacidad.

A efectos de generar oportunidades laborales, será mucho más estimulante actuar en materia de educación, de accesibilidad o de autonomía personal. Hay que cuidar el entorno de la discapacidad, ampliando posibilidades para que la persona llegue con garantías de éxito al mundo del empleo. Las personas con discapacidad y con más dificultades de inserción deben disponer herramientas diseñadas según su realidad.²²

Es por ello que para un pleno desarrollo laboral de una persona con discapacidad motora es necesario entornos favorables respecto a su desplazamiento con infraestructura adecuada en las que podemos mencionar:

- Rampas antideslizantes
- Ascensores
- Adaptaciones de servicios sanitarios
- Adaptación de mobiliario entre otras.

²² MONTERO, Catalina. *Estrategias para Facilitar la Inserción laboral de Personas con Discapacidad*. Primera. ed. Costa Rica. Editorial Estatal a Distancia. 2006. 167 pp.

1.2.17 BARRERAS RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS

Son barreras las limitaciones que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad lo cual incluye muchos factores como lo son:

- Falta de Experiencia
- Ausencia de una Política Inclusiva
- Falta de Capacidades Organizacionales
- Miedos y Mitos sobre Discapacidad

El trabajo tiene un auténtico significado en nuestras vidas; todas las personas en edad adulta, con y sin discapacidad, anhelamos poder elegir y tener control de nuestras vidas; ser autosuficientes, lograr independencia económica, proyectar y alcanzar metas, perseguimos nuevas oportunidades para mejorar la calidad de vida y una persona con discapacidad también tiene este objetivo, aunque sabe que le costará más alcanzarlo, que habrá que golpear más puertas, superar las barreras, encontrar más apoyos. Pero la meta es la misma y cuando logra acceder a ella lo disfrutará y lo apreciará por las mismas razones que cualquier trabajador sin discapacidad quiere sostener un puesto de trabajo.²³

1.2.18 DISCAPACIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El tema de responsabilidad social empresarial es importante hoy en día ya que las empresas se han preocupado por aportar al desarrollo de la sociedad; el tema de discapacidad se ha tomado como un tema que incluyen las empresas como contribución con la sociedad, con la no discriminación en el proceso de

²³ NECCHI, Silvia. (et. al). *Personas con Discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes*. Argentina. Sociales Publicaciones. 2014. 378 pp.

reclutamiento y así mismo contar con equipo necesario para que los colaboradores con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente.²⁴

1.2.19 CÓMO SENSIBILIZAR A LAS EMPRESAS PARA INCLUSIÓN LABORAL

Para sensibilizar a las organizaciones es importante que se plantee el tema de forma abierta e informada, con el fin de preparar el ambiente para la inclusión laboral. Para una adecuada implementación es necesario que se den charlas a los jefes y personal de recursos humanos presentando las metodologías adecuadas para incluir a trabajadores con discapacidad en la organización.

Hoy todo gira en torno a permitir descubrir a la personas el potencial que tiene, centrándose en la eliminación de las barreras derivadas de factores sociales con las que se encuentran. Antes la sociedad era responsable de todo, hoy el trabajo se centra en la persona y de su habilidad para administrar su situación.

En el año 2001, “la OIT (Organización Internacional del Trabajo), con un grupo tripartido – delegados de empleadores, trabajadores y gobiernos se juntaron para elaborar una herramienta práctica global en materia de discapacidad, relacionada con la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, no es un tipo de convenio o contrato jurídico que obligue, este promueve el principio de la no discriminación, en la cual establece que las personas deben tener igualdad de oportunidades, igualdad de remuneración y condiciones de trabajo. Igualdad frente al empleo en el momento de la contratación e igualdad frente a la seguridad social”.²⁵

²⁴ RODRÍGUEZ, A. 2005. *Como hacer responsabilidad social Empresarial para la Gente*. Primera Edición. Venezuela, Editorial Texto C.A. 177 pp.

²⁵ VARELA, Jacobo. (et. al). *Inclusión social, Discapacidad y políticas Públicas*. Santiago Chile, Editorial Valente. 2004. 130 pp.

1.2.20 IMPORTANCIA DE LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje inclusivo o lenguaje no discriminatorio es un lenguaje libre de palabras, frases o tonos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de personas o grupos, por ello la importancia de cómo dirigirse a las personas con discapacidad ya que si no lo hacemos de manera adecuada les faltamos el respeto y dañamos su integridad.

1.3 MARCO LEGAL

En Guatemala existen leyes que protegen a las personas con discapacidad establecidos en el Decreto Número 135-1996, Ley de atención a las personas con discapacidad, *“La Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la protección y desarrollo de sus habitantes, así mismo establece políticas que favorezcan al desarrollo integral de las personas con discapacidad y su reincorporación integral a la sociedad”*²⁶. Es con ello que se pretende incluir a todos los individuos a participar en la sociedad; sin embargo un gran número de personas no cumplen dicha ley y es por eso que en el país existe discriminación y rechazo hacia estas personas.

La Defensoría de las Personas con Discapacidad es una de las nueve Defensorías con las que cuenta la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Esta fue creada en el año 2003, dedicándose a la tutela y defensa de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad (Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, 2008). La creación de esta Defensoría responde a la necesidad de abordar la temática específica ligada a las personas con discapacidad, debido a las continuas violaciones a sus Derechos Humanos.

²⁶ Discapacidad online (en línea). (Consultado el 09 de Julio 2016). Disponible en: hdiscapacidadonline.com/guatemala-decreto-numero-135-1996-ley-atencion-personas-discapacidad-2.html

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad expresa en su artículo tres que se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida que limite a una o más actividades normales de una persona y algunos de los principios que reivindica el movimiento por los derechos de las personas con discapacidad son:

- La autonomía personal
- El derecho a decidir,
- La accesibilidad al espacio físico,
- El acceso a oportunidades de empleo,
- La vida independiente,
- El derecho a formar una familia y ejercer su sexualidad libremente,
- La equiparación de oportunidades y el derecho a la participación y a la inclusión.

Entre las funciones principales de la Defensoría de las Personas con Discapacidad están:

- Definir las políticas y estrategias de la Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala en materia de los derechos de las personas con discapacidad.
- Elaborar diagnósticos periódicos de los estados situacionales de esta población.
- determinar una política de mediación en conflictos que surjan entre las autoridades que tienen por obligación velar por los derechos humanos de estos grupos y los afectados directos.
- brindar acompañamiento y asesoría a la Unidad de Derechos Específicos en los casos requeridos.

- apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad y participar como observadores en el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) ²⁷

²⁷ Enciclopedia en Línea de Guatemala (en línea). (consultado el 11 de Junio de 2016). Disponible en: <http://wikiguate.com.gt/defensoria-de-las-personas-con-discapacidad/>

CAPÍTULO II

2.1 ENFOQUE Y MODELO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de investigación es cualitativo, con el cual se analizó y evaluó el contexto natural de las personas con la problemática, produciendo datos descriptivos que permitieron brindar un significado a la realidad que se demuestra en base a la construcción del conocimiento adquirido durante la presente investigación. Se trabajó con un grupo de 10 personas con discapacidad motora y 5 jefes o gerentes de Recursos Humanos de diferentes empresas. Para la recolección de datos se utilizó la entrevista semi-estructurada para conocer las limitantes de las empresas en la inclusión de personas con discapacidad; grupos focales, observación participante para conocer la perspectiva de las personas que cuentan con discapacidad motora.

2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas:

2.2.1 Técnicas de muestreo:

Se trabajó con una población de 10 personas con discapacidad motora, que buscaban un empleo o tenían un empleo, se eligieron por un muestreo intencional bajo los criterios de inclusión: hombres y mujeres entre 25 a 40 años de edad, que laboran actualmente en alguna organización, buscan empleo o han laborado con anterioridad; y 5 jefes o gerentes de Recursos Humanos de empresas dedicadas al servicio, el tipo de muestreo fue intencional.

2.2.2 Recolección de datos:

Entrevista semi-estructurada

Se realizó con los jefes o gerentes de las organizaciones a través de la elaboración de un guía de entrevista semi-estructurada para obtener su opinión referente a las limitantes de las organizaciones en la inclusión de personas con discapacidad motora.

Grupo focal

Se conoció la condición laboral de las personas con discapacidad motora, a través de una guía de preguntas generadoras, que indagaron sobre la condición laboral de los participantes.

Observación participante

Se realizó con el grupo de gerentes o jefes de recursos humanos a través de una guía de observación, identificando la aceptación de las personas con discapacidad motora en el mundo laboral al aplicar la guía de orientación.

Entrevista:

Se realizó a los gerentes o jefes de las organizaciones, con el objetivo de evaluar los resultados de la guía de orientación, considerando la reducción de limitantes hacia dicha personas.

Consentimiento Informado:

Se solicitó la autorización de los participantes para brindar su testimonio con el objetivo de guardar la confidencialidad.

2.2.3 Técnicas de análisis de los datos:

En la ejecución del proyecto se aplicaron técnicas de análisis de toda la información proporcionada por los sujetos y se encuentra presentada por medio de matrices de contexto y contenido.

Al recabar la información que solicita la entrevista, se procedió a ordenarla en matrices de resultados de forma textual, clara y con secuencia lógica para facilitar la comprensión, asimismo se ubicaron todas aquellas respuestas que

tuvieron relación a la categoría correspondiente, para luego se sintetizaron los datos en un esquema.

El análisis de la información se clasificó a través de una serie de matrices descriptivas, tablas con categorías que están relacionadas entre sí.

2.3 Instrumentos:

Guía de entrevista semi-estructurada:

La entrevista consta de una serie de preguntas guías, las cuales se manejaron con cierta apertura para que las respuestas de las mismas fueran amplias y permitieran obtener la mayor cantidad de información posible. Las áreas que se indagaron fueron:

- ✓ Condiciones laborales e infraestructura.
- ✓ Aceptación de los empleados con discapacidad motora.
- ✓ Habilidades y capacidades en la selección de personal.
- ✓ Factores que limitan la inclusión de personas con discapacidad motora.

Al recabar la información del instrumento, se procedió a ordenarlo en matrices de resultados de forma textual, clara y con secuencia lógica para facilitar la comprensión, así mismo se ubicaron todas aquellas respuestas que tuvieran relación a la categoría correspondiente, para luego sintetizar los datos en un esquema.

Ver anexo. No. 1

Guía grupo focal: Contiene preguntas generadoras que indagaron sobre las condiciones de empleo y limitantes en la inclusión laboral de los participantes, se realizó en un periodo de 35 minutos, con lo cual se logran identificar las limitantes y propuestas generadoras de cambios en la problemática presentada en la presente investigación.

Al recabar la información que se solicitó en el instrumento aplicado, se ubicaron todas aquellas respuestas que tuvieran relación a la categoría correspondiente, para luego sintetizar los datos en un esquema.

Ver anexo. No. 2

Guía observación: Compuesta por factores a evaluar durante y después de la aplicación de la guía de orientación como estrategia de apoyo para la inclusión de personas con discapacidad motora, tomando como criterios: bueno, malo o regular dejando abierto el espacio de lo observado durante el proceso de aplicación.

Al finalizar se recabó la información solicitada por el instrumento, ubicando bajo tres criterios anteriormente descritos, brindando un resultado de aplicación y respuesta por parte de las organizaciones ante la aplicación de la guía de orientación para inclusión laboral de personas con discapacidad motora, como apoyo para la inclusión de dichas personas.

Ver anexo. No. 3

Consentimiento Informado: instrumento dónde se le solicitó la autorización de los participantes, se guardó la confidencialidad de los mismos, esto se realizó antes de realizar el grupo focal.

Ver anexo No. 4

Propuesta Guía de Orientación: Propuesta de guía inclusiva para las organizaciones que forman parte de la “Estrategia Empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, en ella se presentaron temas relacionados a inserción laboral de dichas personas y el proceso de selección como parte importante del psicólogo y de su aporte a la sociedad.

Ver anexo No. 5

Programa de actividades socialización: Actividades a ejecutarse durante la elaboración y presentación de la guía de orientación para inclusión laboral.

Ver anexo No.6

2.4 Operativización

Objetivo	Categoría	Técnicas de análisis
Identificar las limitaciones de las organizaciones en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad motora.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Limitaciones ✓ Discapacidad motora. 	Entrevista Semi-estructurada
Conocer la percepción de las personas con discapacidad motora respecto a su inclusión laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ✓ Discapacidad motora 	Grupos Focales Consentimiento informado.
Elaborar una guía de orientación que permita el fortalecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad motora.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimiento ✓ Inclusión laboral 	Guía de Observación Previa. Guía de orientación para inclusión laboral.
Evaluar la reducción de limitantes a partir de la implementación de la guía de orientación para inclusión de personas con discapacidad motora.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reducción de limitantes. ✓ Implementación de guía orientación. 	Guía de Observación Posterior. Guía de orientación para inclusión laboral.

CAPÍTULO III

3.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1 Características del lugar y de la muestra

El presente estudio se realizó en diferentes empresas privadas dentro de las zonas 4,9 y 10 de la ciudad capital de Guatemala.

Los sujetos de la investigación estuvieron conformados por jefes de recursos humanos de diferentes organizaciones, quienes cuentan de manera directa o indirecta con personal con discapacidad motora dentro de su área de trabajo.

La muestra utilizada fue de 5 sujetos de diferentes edades jefes de recursos humanos y 10 personas con discapacidad motora que buscaban un empleo o tenían un empleo.

Con un muestreo no aleatorio, se eligieron a los sujetos en función de que fuera factible la investigación. Las entrevistas fueron realizadas en las diferentes empresas en horarios laborales.

3.1.2 Presentación y análisis de resultados

- Entrevista Jefes RHHH

Departamento:	Recursos Humanos
Rango de edad de los sujetos:	35-45 años
Organizaciones:	1. Entidad Bancaria Enfocada en ser la primera opción para los guatemaltecos y la primera institución financiera a nivel centro americano.

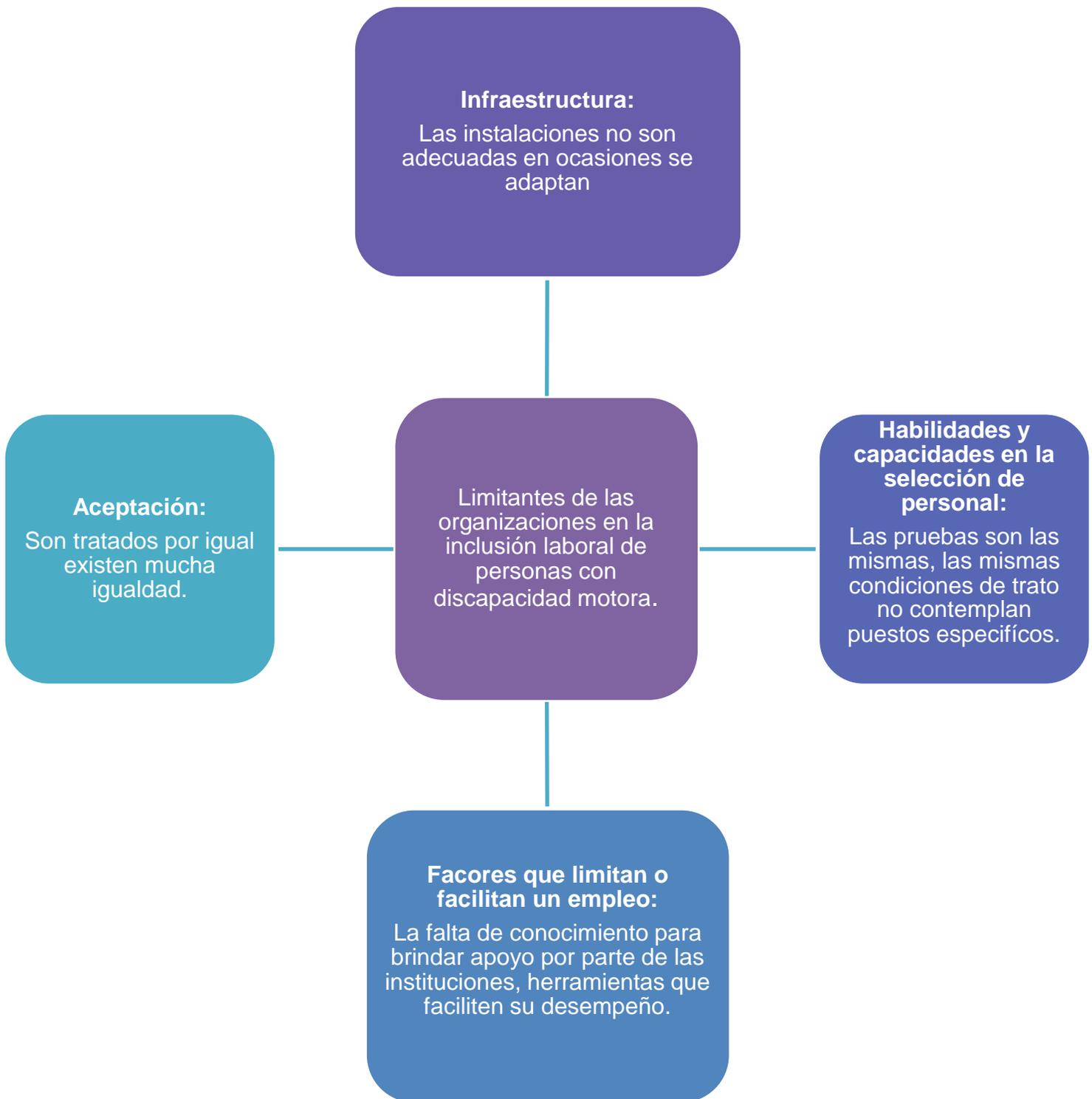
	<p>2. Ingenio</p> <p>Dedicados a la producción de caña de azúcar, electricidad y mieles. Comprometidos a generar valor agregado a sus clientes, accionistas, colaboradores y demás grupos para contribuir con un país más próspero.</p> <p>3. A&E Asociados</p> <p>Empresa dedicada a brindar asesorías contables a diversas empresas.</p> <p>4. Industria de Bebidas</p> <p>Industria de bebidas con la misión de crear relaciones sólidas con sus clientes y consumidores a través de las mejores propuestas de valor.</p> <p>5. Transportes D&R</p> <p>Una empresa dedicada al transporte integral de cargas, encomiendas en general con la misión de brindar servicios de calidad, garantizando a los clientes seguridad en cada una de los servicios prestados.</p>
Tipo de muestras:	No probabilística.
Elección:	Sujetos con características definidas, fueron elegidos en función que fueran significativos para la investigación.

Sujeto	G01
Género	Femenino
Edad	35 años
Empresa	Entidad Bancaria
Giro de la empresa	Entidad Financiera
Puesto	Coordinador General RRHH

Factores	Indicadores	Resultado
Infraestructura	Acceso	“La empresa actualmente no cuenta específicamente con entradas y salidas apropiadas sino más bien estas son adaptadas para el uso”
	Instalaciones Adecuadas	“Las instalaciones se adecuan de manera interna por medio de pasarelas y elevadores pero existen deficiencias en ciertos espacios, por ejemplo los sanitarios”
	Lugar de Trabajo	“Si se adecuan los lugares de trabajo para su adecuada movilización”
Aceptación	Oportunidades de Desarrollo	“Si aplican a oportunidades de desarrollo siempre y cuando cumpla con experiencia y conocimiento”
	Puestos de trabajo	“Aplican a diversos puestos entre ellos Administrativos, analistas, auxiliares y mandos medios”
	Actitudes dentro de la empresa	“Los colaboradores tienden a ser solidarios y las capacitaciones son personalizadas”

Habilidades y capacidades en selección de personal	Condiciones de Contratación – Procesos de selección	“Las personas son contratadas con las mismas condiciones, son tratadas por igual y no existen procesos específicos para dichas personas”
	Contemplan puestos específicos	“Se contratan agentes telefónicos, área administrativas, si requieren mucha movilización dentro o fuera de las instalaciones se evita”
	Dificultades presentadas en los procesos	“Las pruebas no están adaptadas para todos los tipos de discapacidad y la infraestructura no es la mejor”
Factores que limitan o facilitan tener un empleo	Principales factores	“Falta de conocimiento en trato y apoyo para brindar las herramientas necesarias para realizar el trabajo, temor a que no pueda ejercer de manera eficiente”
	Estrategias que faciliten la inclusión laboral	“Que diversas asociaciones capaciten sobre la discapacidad, pruebas adecuadas para la contratación”

Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017



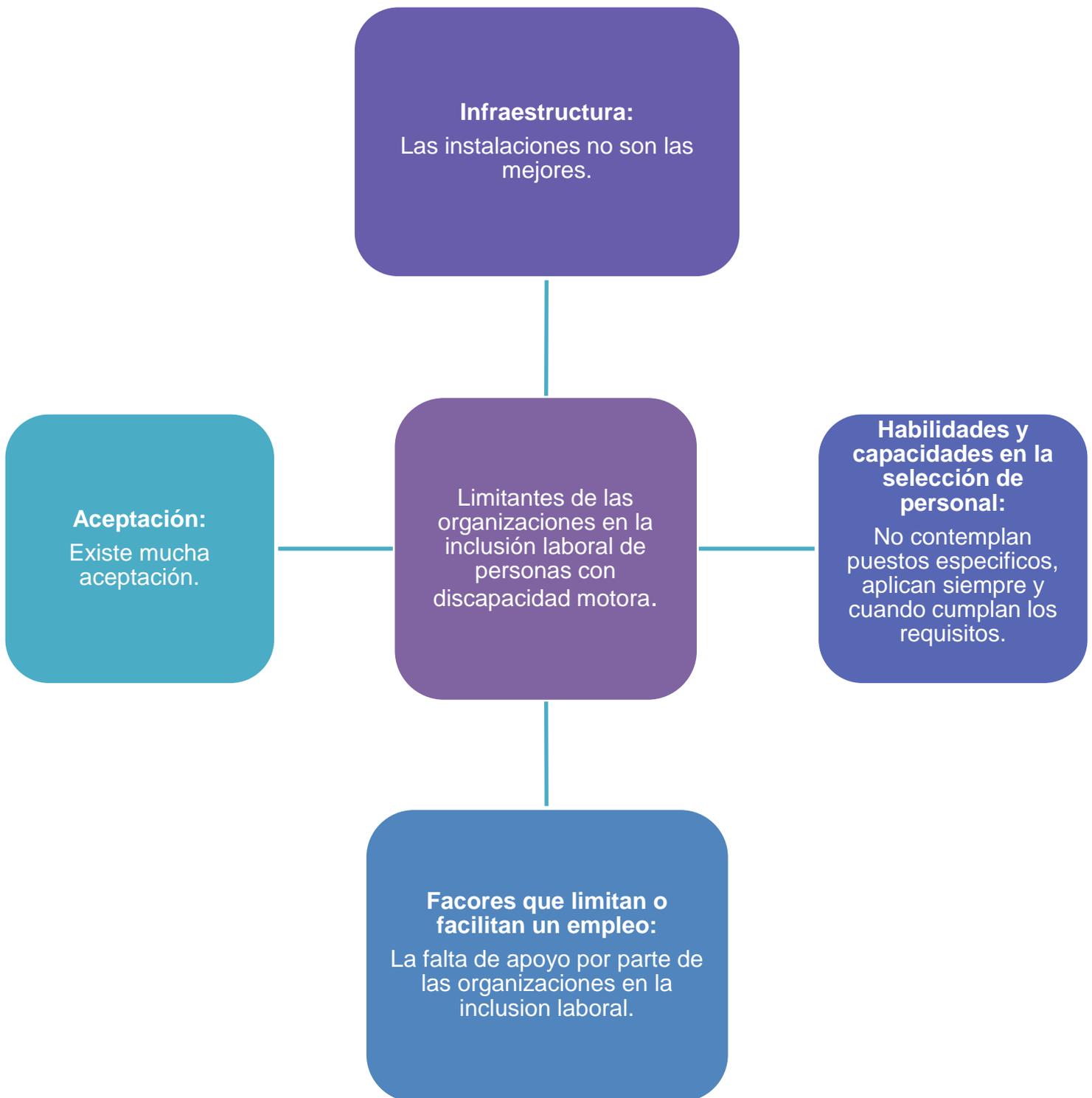
Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017

Sujeto	G02
Género	Femenino
Edad	45 años
Empresa	Ingenio
Giro de la empresa	Producción de caña de azúcar
Puesto	Jefe de Gestión del Talento Humano y Do

Factores	Indicadores	Resultado
Infraestructura	Acceso	“La empresa actualmente no cuenta específicamente con entradas y salidas apropiadas”
	Instalaciones Adecuadas	“Las instalaciones no son las mejores ya que sí existen oportunidades de mejora para las entradas y salidas del edificio”
	Lugar de Trabajo	“La mayoría de los lugares son suficientemente amplios”
Aceptación	Oportunidades de Desarrollo	“Sí aplican a oportunidades de desarrollo al igual que los demás colaboradores”
	Puestos de trabajo	“Aplican a puestos Administrativos, algunos mandos medios, empacadores”
	Actitudes dentro de la empresa	“Los colaboradores tienden a ser solidarios y son abiertos al trato igualitario”

Habilidades y capacidades en selección de personal	Condiciones de Contratación – Procesos de selección	“Las personas son contratadas con los mismos procesos, básicamente se confirma que el espacio de trabajo sea el adecuado”
	Contemplan puestos específicos	“Se contratan puestos administrativos y que las atribuciones sean factibles para la persona”
	Dificultades presentadas en los procesos	“Algunos jefes tienen la percepción de que tienen menor desempeño y no los aceptan dentro de sus áreas de trabajo”
Factores que limitan o facilitan tener un empleo	Principales factores	“En muchas oportunidades la infraestructura limita la contratación ya que no están adecuadas”
	Estrategias que faciliten la inclusión laboral	“Que exista más sensibilización por parte de las organizaciones para que estén dispuesta a tener mayor inclusión laboral”

Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017



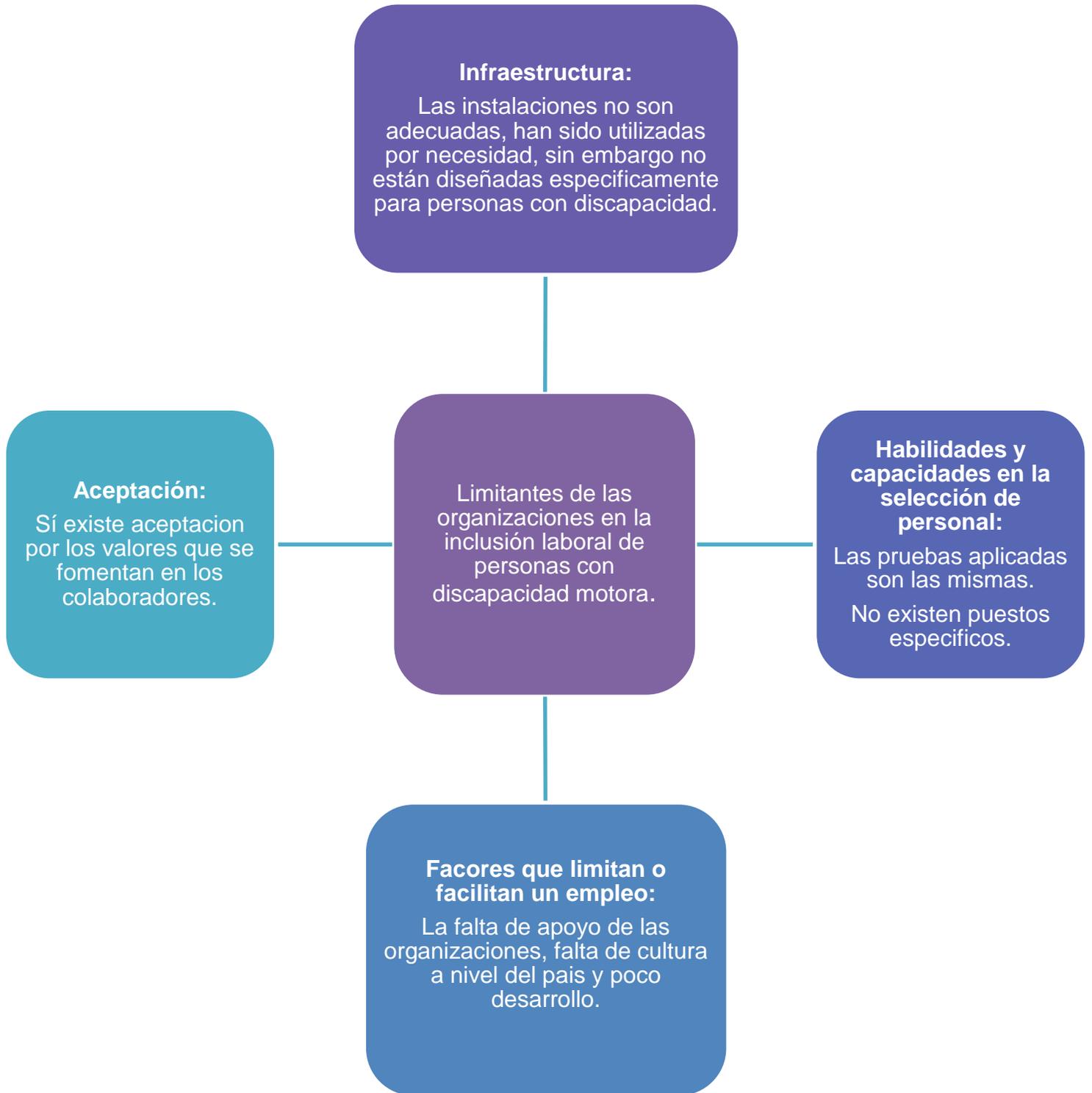
Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017

Sujeto	G03
Género	Masculino
Edad	40 años
Empresa	A&E Asociados
Giro de la empresa	Asesoría Contable
Puesto	Jefe RRHH

Factores	Indicadores	Resultado
Infraestructura	Acceso	“No cuenta con los accesos suficientes para la movilización de las personas con discapacidad”
	Instalaciones Adecuadas	“Las instalaciones han sido adaptadas a manera de cumplir la función principal, sin embargo no son totalmente adecuadas”
	Lugar de Trabajo	“Sí se adecuan los lugares de trabajo a manera que sean espaciosos”
Aceptación	Oportunidades de Desarrollo	“Aplican a diversas oportunidades pero sí se ven limitados por algunos jefes que no los quieren por el paradigma que son menos productivos.”
	Puestos de trabajo	“Aplican diversos puestos administrativos actualmente no hay puestos específicos.”
	Actitudes dentro de la empresa	“Hasta el momento no hemos tenido inconvenientes en malos tratos, son bastante comprensivos y con buenos valores.”

Habilidades y capacidades en selección de personal	Condiciones de Contratación – Procesos de selección	“No hay ningún proceso exclusivo para las personas con discapacidad y efectivamente se contratan bajo las mismas condiciones.”
	Contemplan puestos específicos	“Los puestos ocupados son administrativos que no requieran de mayor movilización”
	Dificultades presentadas en los procesos	“La infraestructura no está adecuada para mayor movilización de dichas personas”
Factores que limitan o facilitan tener un empleo	Principales factores	“Falta de apoyo por parte de las organizaciones en la inclusión laboral, por falta de cultura y desarrollo como tal del país.”
	Estrategias que faciliten la inclusión laboral	“Más conocimiento sobre el aporte de las personas con discapacidad al mundo laboral, sensibilización de las organizaciones.”

Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017



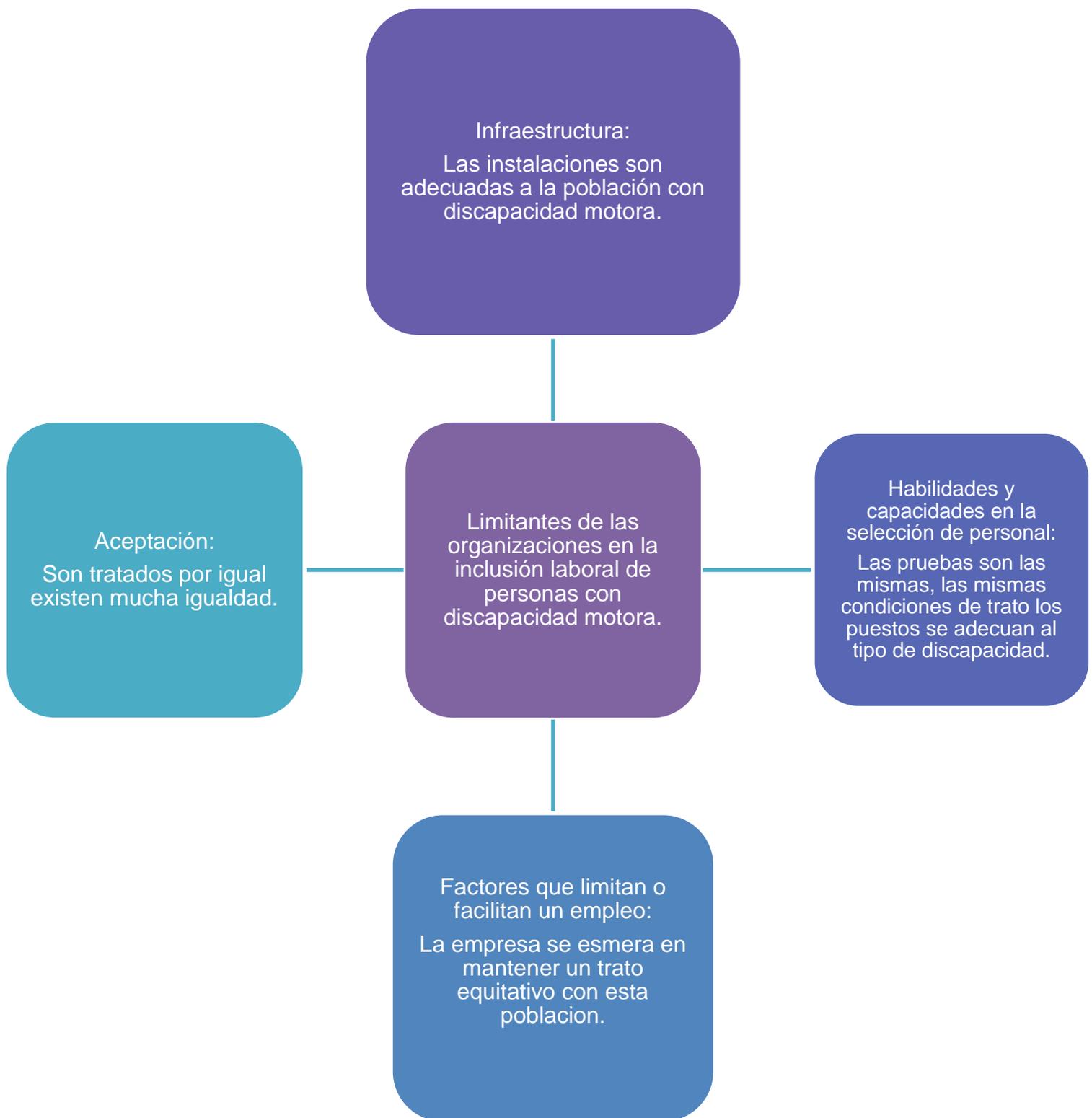
Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017

Sujeto	G04
Género	Femenino
Edad	38 años
Empresa	Industria de Bebidas
Giro de la empresa	Industria de Bebidas Multilatina
Puesto	

Factores	Indicadores	Resultado
Infraestructura	Acceso	“Los empleados cuentan con rampas para el acceso a sus áreas laborales”
	Instalaciones Adecuadas	“Las instalaciones de la empresa fueron modificadas para el correcto desempeño de esta población, con puertas corredizas, rampas, sistema Braille, adecuaciones en baños y teléfonos”
	Lugar de Trabajo	“Estos han sido remodelados para adecuarlos a esta población.”
Aceptación	Oportunidades de Desarrollo	“Pepsico tiene una campaña de transformación que incluye un cambio cultural en toda la empresa para aumentar las oportunidades laborales y el desarrollo de personas con discapacidad.”
	Puestos de trabajo	“Actualmente los puestos de trabajo que ocupan mujeres u hombres con discapacidad motriz, auditiva o visual, están presentes tanto en oficinas corporativas como en plantas de producción de la empresa”

	Actitudes dentro de la empresa	“Damos pláticas y talleres de sensibilización para que los empleados se conviertan en promotores de una cultura de respeto e inclusión”
Habilidades y capacidades en selección de personal	Condiciones de Contratación – Procesos de selección	“El proceso de selección que se utiliza es el mismo para todos los postulantes.”
	Contemplan puestos específicos	“Se evalúa el puesto en que la persona pueda desempeñarse de manera adecuada”
	Dificultades presentadas en los procesos	“Hoy en día no se ha presentado ninguna dificultad.”
Factores que limitan o facilitan tener un empleo	Principales factores	“Innovar herramientas para esta población”.
	Estrategias que faciliten la inclusión laboral	“Creemos que el lugar de trabajo es determinante para fomentar una cultura de respeto e inclusión de poblaciones vulnerables dentro de la sociedad. Pepsico ha establecido el compromiso público de brindar oportunidades a todos los sectores de la sociedad, incluida la población con discapacidad.”

Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017



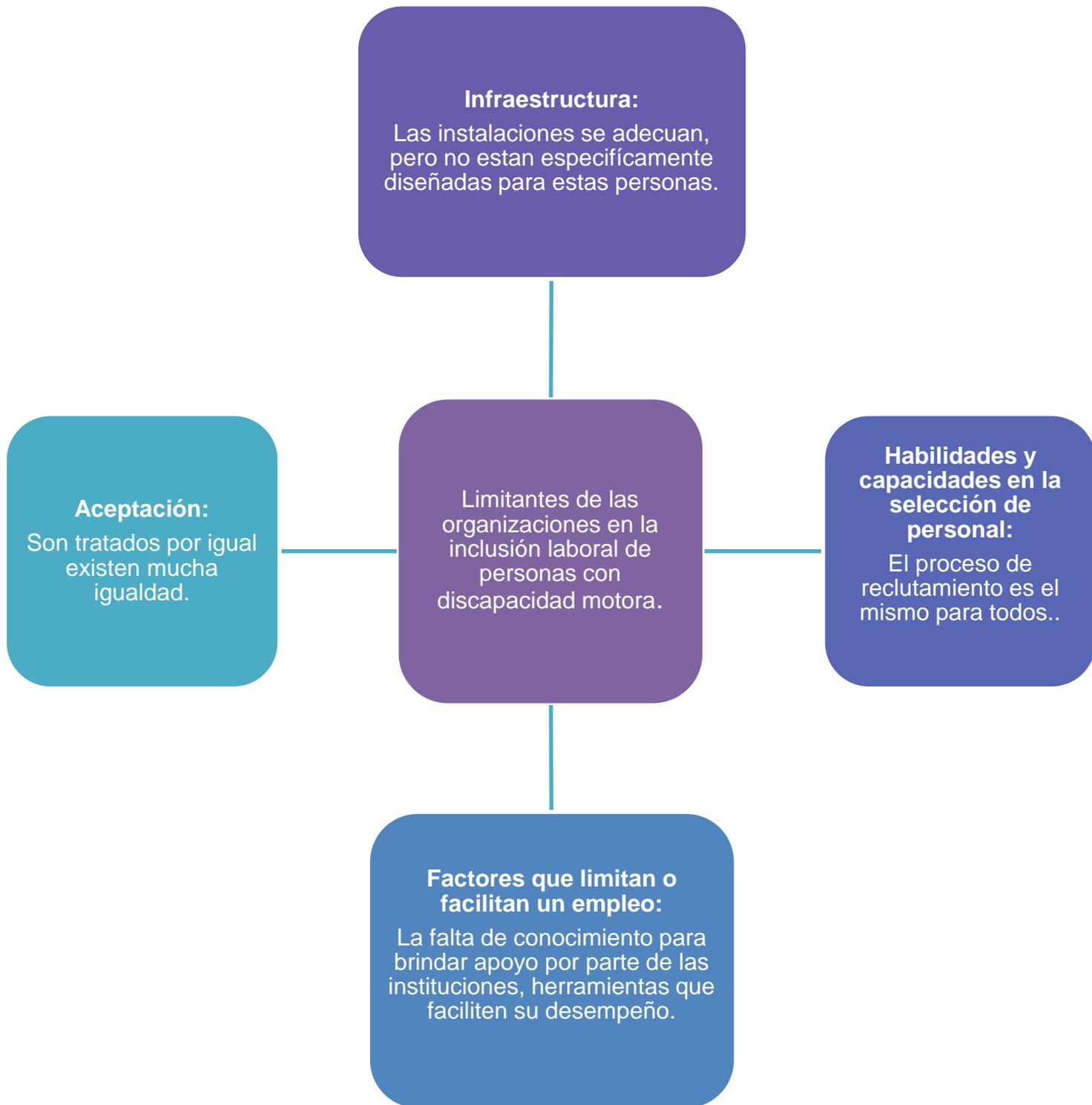
Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017

Sujeto	G05
Género	Masculino
Edad	32 años
Empresa	Transportes D & R
Giro de la empresa	Entidad dedicada al servicio de Transporte pesado
Puesto	Gerente General

Factores	Indicadores	Resultado
Infraestructura	Acceso	“Hoy en día a la persona que labora para nosotros con discapacidad motora no se le dificulta, porque se le adecuó su espacio en el primer piso donde no suba ni baje gradas y si se da cuenta el lugar se presta para su libre locomoción”
	Instalaciones Adecuadas	“Como es la única y primera persona que labora para nosotros en estas condiciones no se había tomado en cuenta, pero Dios primero que la empresa siga creciendo se tomarán en cuenta estos puntos ”
	Lugar de Trabajo	“Vea el lugar donde ella está instalada es un lugar adecuado, tiene su espacio para movilizarse con la silla, la puerta de salida la tiene a la mano para cualquier emergencia, si se da cuenta los servicios sanitarios y el cafetín también los tiene bastante accesibles.”
Aceptación	Oportunidades de Desarrollo	“la verdad que para nosotros fue un reto iniciar con una persona en estas condiciones pero la verdad no tengo nada que hablar es una muy buena trabajadora, esforzada que motiva a seguir

		contratando personas con discapacidad, porque son comprometidas y luchadoras.”
	Puestos de trabajo	“Hoy la única persona que usted ve es la Asistente Administrativa ”
	Actitudes dentro de la empresa	“Como le mencionaba anteriormente, nuestra asistente es una persona muy comprometida con su trabajo, la verdad es muy eficiente”
Habilidades y capacidades en selección de personal	Condiciones de Contratación – Procesos de selección	“Se lleva el mismo proceso de contratación de todas las personas que usted ve laborando para nosotros.”
	Contemplan puestos específicos	“El puesto de ella se adecuó a las necesidades de la empresa y a las de ella”
	Dificultades presentadas en los procesos	“Como le digo fue nuestra primera experiencia en contratar a alguien así , dudamos un poco, pero hoy en día no me arrepiento, me siento satisfecho por el trabajo que ella hace y por la oportunidad de ayudarla a desarrollarse ”
Factores que limitan o facilitan tener un empleo	Principales factores	“Dudar de las capacidades de estas personas”
	Estrategias que faciliten la inclusión laboral	“Concientizar así como ustedes lo hacen hoy en día.”

Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017



Fuente: Entrevistas realizadas a Jefes de Recursos Humanos de diferentes organizaciones 2017

- **Grupo Focal**

En la actualidad el acceso a un empleo en Guatemala es limitado, lo cual dificulta a la mayor parte de la población obtener un empleo digno que cumpla sus expectativas económicas, personales y de realización laboral, aún más difícil se torna el accesos para las persona con discapacidad física, que muchas veces son discriminados por diferentes prejuicios que existen en la sociedad y esto nos lleva a presentar la **tabla No. 1** que habla de las Condiciones y limitantes que enfrentan en la inclusión laboral.

Limitantes del proceso de inclusión	Inclusión Laboral en Guatemala
<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones que colocan como requisito el convocar ha determinado sexo. • En algunos trabajos solo contratan personas que ciertas características como “presentación personal”, “edad máxima para laborar”, “estudios” entre otros. • En los anuncios del periódico únicamente solicitan cierto perfil, no reclutan en la mayor parte de las empresas personal con discapacidad. • La poca inclusión laboral que existe es básicamente por temas de responsabilidad social empresarial y no como apoyo a la sociedad. • La percepción de las empresas es que “somos menos efectivos” que las demás personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es demasiado limitada, más aun para las personas con discapacidad motora puesto que las empresas no están preparadas. • No existen leyes que apoyen la inclusión laboral de personas con discapacidad. • Las empresas que reclutan en Guatemala tiene un porcentaje mínimo de inclusión laboral para personas con Discapacidad • Guatemala es un país que está atrasado en cuanto a la aceptación de las personas con discapacidad, más aun con su accesibilidad a las diferentes instituciones, comercios o casas de estudio. • Las personas con menos recursos económicos son quienes están aún más olvidados sobre todo si poseen alguna discapacidad congénita o adquirida.

Infraestructura vista como una limitante	Las leyes de Guatemala apoyan la inclusión laboral
<ul style="list-style-type: none"> • La accesibilidad en Guatemala definitivamente es una limitante ya que la mayor parte de las estructuras no están diseñadas para personas con Discapacidad Motora. • Las organizaciones no invierten en la mejora de sus edificios porque no tiene una cantidad suficiente de personal con discapacidad como para invertir sin ninguna retribución. • Algunas organizaciones han invertido en sus edificios para beneficios de sus clientes y no de su personal. • Las condiciones laborales no siempre son las más adecuadas ya que para nosotros no solo se trata de un acceso de entradas y salidas sino también los sanitarios, áreas de comida y todo lo que involucre de movilización dentro de la empresa. • El no colocar rampas en las empresas es una manera inconsciente de exclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay leyes que apoyen la inclusión laboral, solo contra la discriminación. • El desarrollo social del país es tan limitado que para cambiar las leyes primero se deben cambiar los pensamientos. • Si se logra obtener un empleo es gracias a referencias personales, laborales o instituciones que apoyan la inclusión ya que Guatemala no se tienen leyes que obliguen al empleador a brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad. • Para que exista mayor inclusión no deberían existir leyes que lo exijan sino más empresas dispuestas a tener mayor inclusión laboral sin necesidad que lo impongan.

Fuente: Entrevistas a personas con discapacidad motora que laboran actualmente o que busca un empleo. 2017

Se observa en la tabla No. 1 según el discurso de las personas con discapacidad motora que la situación laboral de Guatemala se torna complicada por diferentes razones, entre ellas que se contrata bajo cierto perfil, es decir hombres en su mayoría. La percepción de las empresas según indican no creen que ellos sean capaces de desempeñar bien los puestos de trabajo; mencionan que en Guatemala está muy atrasado el tema de discapacidad y por lo tanto la aceptación por parte de las organizaciones más aun las personas de escasos recursos.

El tema de la accesibilidad de las organizaciones sí resulta una limitante para las personas con discapacidad ya que no existen entradas y salidas que faciliten su acceso dentro de las instalaciones para ellos es una manera inconsciente de exclusión. Las leyes en Guatemala no cuentan con el apoyo necesario para promover la inclusión laboral sin embargo ellos mencionan que para que existan cambios en las leyes, es importante primero cambiar los pensamientos de todas las personas para cambiar su perspectiva sobre la discapacidad motora.

Algunas propuestas siempre son de vital importancia considerarlas, más aún cuando provienen de las personas que se encuentran frente a la situación de ser excluidos por temas de discapacidad, no solo para conocer su perspectiva sino para brindar soluciones viables que contribuyan con el desarrollo de nuestra sociedad. Para ello se presenta en la **tabla No. 2 con Alternativas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Motora.**

Alternativas para tener mayor inclusión laboral de personas con Discapacidad Motora

- Brindar las mismas oportunidades sin exclusión alguna.
- No dudar de la capacidad de las personas con Discapacidad, ya que tienden a ser más comprometidos con el trabajo y la compañía.
- Que existan políticas inclusivas internas dentro de la organización.
- Romper los paradigmas, mitos y miedos que existen sobre la contratación de personas con Discapacidad.
- Al reclutar personas con discapacidad se mejora el clima laboral, el compromiso, la motivación de los colaboradores al compartir con personas con Discapacidad.

Fuente: Entrevistas a personas con discapacidad motora que laboran actualmente o que busca un empleo. 2017

Algunas de las alternativas planeadas por las personas con discapacidad motora son sin duda alguna que las oportunidades de trabajo para todos sean las mismas sin exclusión alguna, el tema de la capacitación resulta de vital importancia para dar a conocer el tema de discapacidad y hacer que las empresas se sientan más comprometidos con la sociedad y la inclusión laboral que exista. El tema de los paradigmas es algo que acecha a la sociedad y genera limitación en la inclusión debido a que las empresas perciben que las personas con discapacidad no son las suficientemente efectivas para desempeñar los puestos asignados.

Es importante reconocer que dentro del contexto laboral se evidencian posibles actos de discriminación, ya que en ocasiones las personas son sujetas a burlas, tratos con diferencias por su condición física o limitantes al momento de buscar un

empleo y por ello es importante evidenciar las opiniones que determinen si realmente la discriminación laboral es una limitante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora para lo cual presentamos la **tabla No. 3**

Discriminación laboral vista como una limitante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora.

- La discriminación definitivamente es uno de los principales factores que obstaculiza el desarrollo de la inclusión laboral en Guatemala.
- En Guatemala existen muchas personas que tienen muchos paradigmas acerca de las personas con discapacidad, ya que consideran que son menos capaces o eficientes en el desarrollo de ciertas atribuciones asignadas motivo por el cual, no están dispuestas a reclutar personas con discapacidad; lo que alude al tema de discriminación laboral ya que obstaculiza las oportunidades.
- Existen empresas que contratan a las personas con discapacidad pero estos quieren seguir creciendo dentro de la empresa y en ocasiones se ven obstruidos por la falta de aceptación de los jefes y sus paradigmas.
- Al no reclutar personas con discapacidad la empresa se torna de manera indirecta discriminativa, ya que no permite que exista inclusión independientemente de su limitación física.
- Que las empresas no estén dispuestas a invertir en la infraestructura es una manera de discriminar y representa una limitante muy grande ya que son muchas las organizaciones que no tienen participación en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Propuestas para abordar la discriminación laboral

- Es importante que las organizaciones reconozcan la discriminación y adopten diversas prácticas para prevenirla o erradicarla, tomando conciencia sobre los tratos igualitarios.
- La sociedad guatemalteca necesita romper los estereotipos y prejuicios sobre la imagen de las personas o inclusive las habilidades y competencias que tenga para desempeñarse.
- Que las organizaciones tomen conciencia que la diversidad tiene muchas implicaciones favorables para la empresa no solo por temas de responsabilidad social empresarial sino que también la integración y el sentido de pertenencia.
- Deben realizar procesos de selección bajo criterios objetivos, aptitudes, competencias, experiencia, motivación, etc; y no en cuestiones subjetivas como edad, sexo, origen, etc.
- Que las personas se comuniquen con un lenguaje anti-discriminatorio, manera de ser educados y respetuosos al momento de dirigirse a nosotros.

Fuente: Entrevistas a personas con discapacidad motora que laboran actualmente o que busca un empleo. 2017

Según los comentarios de las personas con discapacidad motora la discriminación laboral es uno de los principales factores que obstaculizan el desarrollo de la inclusión laboral en Guatemala, ya que existen muchos paradigmas como considerar que son menos capaces o eficientes con las atribuciones. Según indican las empresas que contratan con discapacidad motora no tienen tantas

oportunidades de crecimiento ya que se ven obstruidos por la falta de aceptación de los jefes.

Como podemos observar la discriminación laboral sí es vista como una limitante para la inclusión laboral de estas personas, por lo que es importante abordar propuestas entre las cuales ellos mencionan las siguientes: que las organizaciones reconozcan la discriminación y adopten practica para prevenirla o erradicarla; que se rompan los estereotipos y prejuicios sobre la imagen y habilidades que tengan para desempeñarse; que los procesos de selección sean objetivos y evalúen basados en criterios como actitudes, experiencias y competencias y no en cuestiones subjetivas como edad, sexo, raza o discapacidad.

El trabajo informal y del subempleo está indicando la falta de estabilidad laboral que existe actualmente en Guatemala y más aún para las personas con discapacidad que se enfrentan a la realidad en busca de mejores oportunidades de desarrollo, tal es el caso de las personas con discapacidad motora que buscan integrarse y adaptarse a la poca participación laboral que ofrecen las organizaciones hoy en día y lo limitados que se encuentran para poder permanecer de manera estable en una institución que ofrezca realmente beneficios hacia la persona, es por ello que presentamos la **tabla No. 4**

Existen empresas que ofrezcan estabilidad laboral a personas con discapacidad motora

- Son pocas las organizaciones estables que garanticen esa estabilidad laboral que todos anhelamos.
- Las organizaciones hoy en día están dispuestas a ofrecer estabilidad laboral únicamente a personas capaces de adaptarse a los nuevos cambios que se dan en nuestra sociedad.

- El trabajo informal en Guatemala representa un buen porcentaje, por lo que no representa la estabilidad que todos quisieran.
- Tenemos más acceso a un empleo inestable porque quizás es temporal o son las alternativas que en muchas ocasiones tenemos.
- Contar con un empleo estable hoy en día es definitivamente algo bueno, sin embargo las empresas que lo brindan son muy pocas como poco es el acceso que tienen para personas con discapacidad.

Fuente: Entrevistas a personas con discapacidad motora que laboran actualmente o que busca un empleo. 2017

Propuestas para que las organizaciones brinden estabilidad laboral

- Promover políticas empresariales que hagan posible la promoción y desarrollo del modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Enfoque integral de las necesidad que tenemos las personas con discapacidad entendidas como búsqueda de una estabilidad social y de las organizaciones.
- El trato, la aceptación y la diversidad laboral que exista fomenta sentido de pertenencia de las personas, promueve un mejor clima y por consiguiente estabilidad.
- Que se creen políticas de discriminación positiva que nos permita el acceso a todos los ámbitos de la sociedad.
- El apoyo a entidades que trabajen por fomentar las oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Fuente: Entrevistas a personas con discapacidad motora que laboran actualmente o que busca un empleo. 2017

Como podemos observar según los comentarios la estabilidad laboral que ofrecen las empresas a las personas con discapacidad motora son pocas. Como se menciona el trabajo informal en Guatemala representa un buen porcentaje lo que no garantiza una estabilidad laboral y menos para estas personas, contar con un empleo estable hoy en día es limitado.

Se abordan algunas propuestas para que las organizaciones brinden estabilidad laboral y entre ellas se mencionan acerca de promover políticas empresariales que hagan posible la promoción y desarrollo del modelo de inclusión laboral. También el trato y la aceptación a la diversidad fomentan el sentido de pertenencia y promueve un mejor clima por consiguiente una estabilidad.

1. Guía de Observación

Sujeto	G01
Empresa	Entidad Bancaria
Giro de la empresa	Entidad Financiera

✓ Previo

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización	X			Las rutas de acceso están adaptadas, aunque no existen muchos sanitarios para ellos, tiene lo indispensable para su personal.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	No manejan mucho el tema de inclusión laboral sus procesos no están diseñados para personas con discapacidad.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Las personas están involucradas en la adaptación de personas con discapacidad pero también les es un poco indiferente.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	Son pocos los colaboradores con discapacidad motora y otras discapacidades, sus procesos no son inclusivos.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

Como podemos observar las rutas están básicamente adaptadas a las necesidades de los colaboradores, los accesos a los sanitarios son limitados pero

si tienen existencia y tienen elevadores que facilitan la movilización de las personas con discapacidad motora. En cuanto sus procesos hemos observado que están muy limitadas ya que no tienen suficiente participación de personas con discapacidad y no trabajan ningún proceso inclusivo, los procesos de contratación se ven sesgados por los requerimientos de personal de jefes de cada área y aún existen muchos paradigmas a nivel de los jefes para contratar personas con discapacidad motora.

✓ **Posterior**

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización	X			Las rutas de acceso siguen siendo las mismas, aunque se está pensando señalar.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	Debido a la los actuales procesos no existe evidencia del cambio en tema de prácticas de inclusión laboral, pero se incentiva en un futuro serlo.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Los jefes van mejorando su percepción al involucrarlos en temas de inclusión laboral y aporte de dichos colaboradores al mundo laboral.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	No existe evidencia de cambio en cuanto a procesos de contratación.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

En cuanto a las rutas de acceso se planifica que exista mayor señalización para el uso de clientes y colaboradores de la institución para poder facilitar la movilización dentro de la organización. En cuanto a la percepción y mitos de jefes a través de la sensibilización que se realiza, se logra hacer comprender y cambiar algunos paradigmas en cuanto a la inclusión laboral y beneficios que trae reclutar a dichas personas.

✓ **Previo**

Sujeto	G02
Empresa	Ingenio
Giro de la empresa	Producción de caña de azúcar

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización			X	Las entradas y salidas de las oficinas de la capital se encuentran adaptadas para su adecuada movilización.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	Debido a que existen pocas plazas administrativas en la capital no tienen mayor inclusión laboral en dichas instalaciones.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Los jefes están dispuestos a contratar sin embargo requieren de cierto perfil en cuanto a estudios y preparación académica.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	Los procesos de contratación son limitados ya que no existe mayor participación de dichas personas dentro de su campo laboral.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

Como pudimos observar, dentro de las instalaciones buscan la manera de adaptar las rutas de accesos, son básicas y sí tienen algunos baños y pasillos adaptados para el uso. En cuanto a la percepción de los jefes se observa que se muestran interesados porque exista mayor inclusión laboral sin embargo, siempre contratan bajo cierto perfil es decir con buena preparación académica ya que no poseen ningún programa de inclusión laboral que promueva el desarrollo o contratación de dichas personas.

✓ **Posterior**

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización			X	Las entradas y salidas siguen siendo las mismas no se evidencian cambios durante el periodo de sensibilización.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	No se observa evidencia de cambios en las prácticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Los jefes están dispuestos a romper paradigmas e impulsar más el tema de discapacidad dentro de la institución.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	No se observan cambios reflejados en los actuales procesos de contratación.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

Se observan las instalaciones bajo las mismas condiciones, siempre contando con sus rutas de acceso adecuadas para la cantidad de colaboradores, los cambios observados es en cuanto a la percepción de los jefes sobre el tema de discapacidad y el conocer un poco más acerca de la realidad de dichas personas en Guatemala les hace proponer los puestos en los que estos pueden ser incluidos dentro de la institución.

✓ **Previo**

Sujeto	G03
Empresa	A&E Asociados
Giro de la empresa	Asesoría Contable

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización			X	A pesar .de ser pocas poseen sanitarios adecuados y entradas y salidas habilitadas
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	Poseen algunas prácticas que fomentan la participación laboral de dichas personas.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Los jefes son bastante abiertos al tema por lo cual hay aceptación de las personas con discapacidad motora.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	Debido a que reclutan poco personal se observa que la participación laboral de personas con discapacidad es baja.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

A pesar de ser una empresa pequeña se observa que posee los sanitarios, accesos y pasillo necesarios para su desplazamiento. Los jefes se muestran abiertos al tema de inclusión laboral lo que evidencia que no existen mayores paradigmas sobre la discapacidad motora. Referente a las prácticas internas para incentivar la inclusión no se observa ninguna aunque existan colaboradores actualmente laborando para ellos.

✓ **Posterior**

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización			X	Los accesos son los mismos aunque proponen mejorar algunos espacios deteriorados.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	Quieren crear alguna campaña que promueva la inclusión laboral para dichas personas.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	La percepción de los jefes sigue bajo la postura de aceptar a dichas personas y reconocer sus habilidades.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	Los procesos siguen siendo los mismos ya que no han tenido mayor movimiento en los últimos meses.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

Como se puede observar en esta institución se evidencian los planes de sensibilización a través de la guía con la que desean proponer mejoras en la infraestructura dañada, motivación a seguir manteniendo participación laboral dentro de la institución lo que no garantiza mayor inclusión y el interés por crecer y desarrollarse con las habilidades de dichas personas. Aunque la empresa es relativamente pequeña han iniciado procesos de contratación lo cual los ha llevado a ser empresas inclusivas.

✓ **Previa**

Sujeto	G04
Empresa	CBC Pepsico
Giro de la empresa	Industria de Bebidas Multilatina

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buen	Malo	Regul	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización	X			Las instalaciones se encuentran diseñadas para el correcto desempeño de esta población.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización	X			Dentro de la Empresa se tiene muy buena cultura de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad Motora
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.	X			Mantienen una cultura de respeto e Inclusión para las personas con cualquier tipo de Discapacidad
Contratación de personas con discapacidad motora.	X			Actualmente se encuentran laborando personas con Discapacidad Motora en área de oficinas y plantas de producción en la Empresa

Al realizar el recorrido por las oficinas y plantas de la Empresa, se pudo observar que la infraestructura es adecuada para personas con Discapacidad Motora ya que cuentan con rampas, señalizaciones, puertas corredizas y servicios sanitarios adecuados para estas personas. También se pudo observar que dentro de la empresa se mantiene una cultura de Respeto e Inclusión para personas con discapacidad Motora.

✓ **Posterior**

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización	X			Se encuentran adecuadas para este tipo de población.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización	X			Se sigue manteniendo la Cultura de Inclusión para personas con Discapacidad Motora.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.	X			Se mantiene la cultura de respeto e Inclusión para las personas con cualquier tipo de Discapacidad y pudimos observar que actualmente se pegaron afiches sobre este tema
Contratación de personas con discapacidad motora.	X			Durante nuestra segunda visita nos refieren que los procesos de reclutamiento se encuentran abiertos para estas personas.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

En nuestra segunda visita se pudo observar que se mantiene la cultura de Inclusión para esta población y que siempre se mantiene la infraestructura adecuada, se pudo observar que como parte de nuestras recomendaciones ya se pegaron afiches sobre inclusión en pasillos donde todos los trabajadores puedan concientizarse y conocer sobre este tema.

✓ **Previo**

Sujeto	G05
Empresa	Transportes y Multiservicios D & R
Giro de la empresa	Empresa de Servicios

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización			X	Las instalaciones solo se adecuan pero no están construidas de manera adecuada para personas con Discapacidad Motora.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	Por ser una empresa pequeña aún no están empapados del tema.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Creen en la importancia de la Inclusión laboral de personas con discapacidad motora, pero no es su fuerte.
Contratación de personas con discapacidad motora.			X	Actualmente solo tienen una persona con discapacidad motora laborando para ellos.

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

Durante nuestra primera visita se observó que la infraestructura que se tiene para este tipo de población no es la mejor por ser una empresa pequeña lo que se hizo fue adecuarla para la persona que labora actualmente.

✓ **Posterior**

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización			X	Se hizo una rampa como ruta de acceso y se dejó un parqueo señalizado para esta persona.
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización			X	Necesitan fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad motora.
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.			X	Consideran importante la inclusión laboral de estas personas, pero como los servicios que presta la empresa son de actividades físicas no consideran como primera opción entre los procesos de reclutamiento.
Contratación de personas con discapacidad motora.		X		Los procesos de contratación siguen siendo los mismos aún no se tiene visión de reclutar a otra persona con discapacidad motora

Fuentes: Guía de Observación realizada en las diferentes organizaciones con personal con discapacidad. 2017

Durante esta visita se observaron cambios favorables ya que se dejó un espacio para parqueo con señalización y también se creó una rampa para el desplazamiento de la persona que labora para ellos con Discapacidad Motora.

3.1.3 ANÁLISIS GENERAL

En Guatemala hoy de en día se ha dejado de tomarle importancia a la accesibilidad y desarrollo de las personas con algún tipo de discapacidad, en especial la discapacidad motora. Algunas empresas han iniciado proyectos para emplearlos, sin embargo no se han elaborado planes fundamentales de apoyo para cubrir todas las necesidades básicas que se pueden presentar, parte de ello es la accesibilidad y desplazamiento de estas personas dentro de una institución, debido a que la infraestructura de las mismas no está diseñada para la movilización de éstas.

La situación laboral en nuestro país, está caracterizada por un alto índice de desempleo y más aún para las personas con discapacidad, ya que los índices de participación en el mercado laboral son inferiores a los de las persona sin ningún tipo de discapacidad, ya que muchas veces ni siquiera buscan un empleo y otras veces resulta aún más compleja su inserción laboral, debido a la discriminación y las barreras arquitectónicas que existen dentro de las instituciones.

Las personas con discapacidad han enfrentado históricamente estigmas y estereotipos que reflejan los actuales procesos de selección y contratación de personal de muchas empresas, que a pesar de los esfuerzos realizados a nivel internacional no se ha logrado que las empresas se fortalezcan con la inclusión laboral de dichas personas. Por otra parte el tema de la discapacidad ha aumentado en la medida que la sociedad ha tomado conciencia de la problemática que presenta inherente al ser humano, afecta a un gran segmento de la población y tiene impactos en cualquier nivel socioeconómico del país e incide en el desarrollo. Identificar las necesidades de estas personas nos abre un campo de acción poco explorado en Guatemala y nos permite ampliar un panorama sobre

cuáles son las limitantes que actualmente enfrentan las empresas en la inclusión laboral de dichas personas. Identificando que las empresas actualmente presentan deficiencia en la accesibilidad de las personas con discapacidad motora siendo esta una de las frecuentes y menos atendidas en la sociedad guatemalteca.

Una comunicación efectiva resulta imprescindible para dar una visibilidad más amplia sobre algunas cuestiones relativas a la discapacidad y con el fin de poder generar conciencia se propone comunicar y orientar a las organizaciones, ya que muchas empresas se ven limitadas a la inclusión laboral por temas de infraestructura adecuada para la satisfacción de las personas como parte de sus derechos como seres humanos, sin embargo se identificó que muchas organizaciones buscan la manera de adecuar las instalaciones para que sean útiles. Los procesos actuales de reclutamiento se ven débiles ya que no utilizan estrategias para facilitar dichos procesos y sus estrategias de inclusión se ven limitadas.

Algunas personas con discapacidad comentaron acerca de sus limitantes en los procesos de inclusión laboral por parte de las organizaciones y se identifica que la discapacidad motora es una de las discapacidades con mayor dificultad en el acceso al mercado laboral, ya que no se cuentan con los recursos o medios adecuados para poder ser aceptados, las condiciones en cuanto a la infraestructura no es adecuada para su movilización, accesos a baños, pasillos, gradas, etc. El crecimiento laboral también es limitado, mencionan no tener posibilidades de crecimiento, sin embargo desean seguir preparándose ya que por la fuerte desvinculación de la sociedad con el mundo de la discapacidad se instalan barreras sociales y culturales que obstaculizan la posibilidad de ser vistas como personas normales y desarrollarse como tal.

A través de la presente investigación se dan a conocer algunas de las limitantes que presentan las organizaciones en la inclusión laboral y la percepción de los jefes de recursos humanos y personas con discapacidad motora respecto a su inserción laboral. El disminuir las barreras que dificultan su inclusión laboral, el tomar conciencia de que estas personas merecen las mismas oportunidades laborales que cualquier otra y que pueden incrementar el segmento productivo del país combatiendo la discriminación o los prejuicios a cerca de la inserción laboral de estas personas, lo cual enriquece la visión de la sociedad que queremos.

Como parte de la experiencia concluimos que siendo una tarea compleja para poder avanzar es importante abordarlo desde una perspectiva de ciclo, enfatizando el apoyo de las intervenciones realizadas por diversas instituciones que apoyan a las personas con discapacidad motora y con miras de sensibilizar a varias organizaciones, para que puedan ser parte de esas empresas inclusivas que promuevan las oportunidades de desarrollo de dichas personas en nuestra sociedad.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES:

1. Las personas con discapacidad motora se han adaptado a las condiciones básicas que ofrecen las organizaciones donde laboran en cuanto a infraestructura, aun cuando las instalaciones tratan de adecuarse lo necesario, siguen sin cubrir todas aquellas necesidades para su adecuado desplazamiento y accesibilidad que se requiere para un buen desempeño.
2. Las personas con discapacidad motora se ven limitas en los procesos actuales de reclutamiento dentro de las organizaciones ya que las oportunidades no son las mismas, para su desarrollo y crecimiento deben tener algún tipo de recomendación de lo contrario no son evaluados según sus habilidades, estudios y competencias.
3. Se afirman que el éxito de las personas con discapacidad respecto a su desempeño laboral radica en la capacidad que tienen para desarrollarse laboralmente, a través de sus habilidades, conocimientos y ante todo la motivación para ejecutar las tareas que se les asignen, aunque las organizaciones no les brinden lo necesario o bien una orientación especial debido a su condición.
4. Las organizaciones no cuentan con planes que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora ya que los puestos no son considerados específicos para las personas con discapacidad motora por lo que los incorporan a puestos con características que no requieran de mayor movimiento físico.

5. El principal obstáculo al que se enfrentan las personas con discapacidad motora al momento de su inclusión al mundo laboral es el paradigma y la actitud que demuestran los jefes ya que considera que son menos efectivos; así como también el poco conocimiento acerca de la discapacidad.

4.2 RECOMENDACIONES

- 1.** Promover los reajustes en las instalaciones de las diferentes empresas para facilitar la accesibilidad y desplazamiento cómodo y seguro para aquellos colaboradores con discapacidad motora, brindando una mirada de apoyo e inversión.
- 2.** Incentivar a las empresas guatemaltecas para que exista mayor fuerza en los actuales procesos de contratación de personas con discapacidad motora, basándose en las capacidades, habilidades y estudios de las personas para que exista igualdad en los procesos.
- 3.** Crear planes de adaptación laboral dirigida a las personas con discapacidad motora, para facilitar su incorporación y optimizar su desempeño a través del fortalecimiento de sus habilidades, aptitudes y competencias.
- 4.** Implementar en las empresas protocolos que permitan la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, creando o buscando puestos que sean adecuados según sus capacidades físicas e intelectuales.
- 5.** Capacitar a jefes y reclutadores para que sean estos los que rompan los paradigmas evidenciados sobre la inclusión de personas con discapacidad motora al campo laboral, a través de una concientización permanente que les permita ampliar la perspectiva sobre la contratación de estos.

BIBLIOGRAFÍAS

- BROGNA, Patricia (Comp.) *Visiones y Revisiones de la discapacidad*. México. Editorial Fondo de Cultura. 2009. 471 pp.
- CARULLA, Luis. (et al). *Exclusión Social y Discapacidad*. España. Editorial Graficas Galán de Villas del Rio. 2005. 266 pp.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamiento Organizacional (La dinámica del éxito en las organizaciones)*. México DF. Thomson Editores, S.A. 2004. 691pp.
- MIRANDA, Roció. *Discapacidad y Accesibilidad*. España. Editorial Fundación Orange. 2007. 33 pp
- MONDY, Wayne y ROBERT Noe. *Administración de Recursos Humanos*. 9na. ed. México. Editorial Pearson. 2005.560 pp.
- MONTERO, Catalina. *Estrategias para Facilitar la Inserción laboral de Personas con Discapacidad*. Primera. ed. Costa Rica. Editorial Estatal a Distancia. 2006. 167 pp.
- NECCHI, Silvia. (et.al). *Personas con Discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes*. Argentina. Sociales Publicaciones. 2014. 378 pp.
- PÉREZ, Luis. *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión*. España. Editorial Cinca, S.A. 2010. 285 pp.
- RODRÍGUEZ, Alberto. *Como hacer responsabilidad social empresarial para la gente*. Primera Edición. Venezuela, Editorial Texto C.A. 2005. 177 pp.
- VARELA, Jacobo, et.al. *Inclusión social, Discapacidad y Políticas Públicas*, Santiago Chile, Editorial Valente, 2004.130 pp.

E-grafías

- CORDOVA, J. (et al). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012*(en línea). Primera Edición. México. 2009. (Consultado 10 de Junio 2016). Disponible en: http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf
- Discapacidad online (en línea). (Consultado el 09 de Julio 2016). Disponible en: hdiscapacidadonline.com/guatemala-decreto-numero-135-1996-ley-atencion-personas-discapacidad-2.html
- EMBRIZ, L. *Fomenta Canaco empleo para Discapacitados* (en línea). México. El Herald de Chiapas (actualizado 13 de Febrero 2013). (fecha de consulta 11 Junio 2016). Disponible en: <http://www.oem.com.mx/elheraldodechiapas/notas/n2877750.htm>
- Enciclopedia en línea de Guatemala (en línea). (consultado el 11 de Junio de 2016). Disponible en: <http://wikiguate.com.gt/defensoria-de-las-personas-con-discapacidad/>
- La realidad de las personas con discapacidad en Guatemala. *Procurador de los Derechos Humanos (en línea)*. Noviembre 2013. (Consultado en Julio 2016). Disponible en <http://www.pdh.org.gt/noticias/noticias-destacadas/item/2938-la-realidad-de-las-personas-con-discapacidad-en-guatemala.html#.V4WhVvnhDIU>

- PERNILLA. Byron. Discapacidad (en línea). Guatemala. ASODISPRO. Actualizado 2016. (Fecha de Consulta Junio 2016). Disponible en: <http://asodispro.com/index.php/discapacidad/que-discapacidad>
- RED PAPAZ. *Inclusión Laboral para personas con Discapacidad* (en línea). Bogotá, Colombia. (Última actualización 04 de Marzo de 2011). (Fecha de Consulta 12 de Junio 2016.) Disponible en: http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=120
- SOSOFA. *Empresa Inclusiva (en línea)*. Chile. (Consultado el 08 de Junio 2016). Disponible en: <http://web.sofofa.cl/empresa-inclusiva/metodologia/>
- WHO MEDIA CENTRE. Discapacidad y salud (en línea). Centro de prensa de la OMS. Diciembre 2015. Organización Mundial de la Salud (Fecha consultada 12 Junio 2016). Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

ANEXOS

Anexo 1

Universidad de San Carlos de Guatemala.
Centro Universitario Metropolitano. –CUM-
Escuela de Ciencias Psicológicas.
Centro de Investigación en Psicología – CIESPs- Mayra Gutiérrez



La presente guía de entrevista tiene como objetivo conocer la percepción de gerentes o jefes de recursos humanos, sobre las limitantes de las organizaciones en la inclusión de personas con discapacidad motora.

Entrevista

Edad: _____ Género: _____ Empresa: _____

Giro de la empresa: _____ Puesto: _____

Instrucciones: Responder objetivamente a las preguntas realizadas por el investigador.

¿Dentro de su talento humano cuenta con personal con algún tipo de discapacidad?

Infraestructura

1. ¿Cuenta la organización con entradas y salidas apropiadas para personas con discapacidad motora?
-

2. ¿En general considera que las instalaciones se adecuan a las necesidades de cualquier persona con discapacidad motora?
-

3. ¿Considera que el lugar en donde desempeñan su trabajo es cómodo para la ejecución de sus tareas?
-

Aceptación

4. ¿Cuáles son las oportunidades de desarrollo en comparación a los demás trabajadores dentro de la organización?
-

5. ¿Cuáles son los puestos de trabajo a los que tienen acceso las personas con discapacidad motora dentro de la organización?
-

6. ¿Qué actitudes manifiestan las personas dentro de la misma cultura organizacional al momento de laborar con personas que presentan alguna discapacidad motora?
-

Habilidades y capacidades en la selección de personal

7. ¿Bajo qué condiciones laborales contratan a las personas con discapacidad motora? ¿Cómo es el proceso de selección? ¿Cambia el proceso al que habitualmente ejecutan con el resto de candidatos?
-

8. ¿Cuáles son los puestos a los cuales pueden aspirar las personas con discapacidad motora dentro de la organización? ¿Contemplan puestos específicos para ellos?

-
9. ¿Presentan alguna dificultad o limitación durante el proceso de selección por el cual se reduzca el número de personas con discapacidad motora dentro de la organización?
-

Factores que limitan o facilitan tener un empleo.

10. Según su opinión ¿Cuáles son los principales factores que obstaculizan la inclusión de personas con discapacidad motora a las organizaciones en Guatemala?
-

11. ¿Considera que en Guatemala existen estrategias que facilitan la inclusión de personas con discapacidad motora a las organizaciones? ¿Cuáles propondría usted para mejorar?
-

Ficha Técnica Entrevista Semiestructurada	
Nombre	Instrumento para conocer la percepción de los gerentes o jefes de recursos humanos sobre las limitantes de las organizaciones en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad motora.
Autor	Susana Valentina Calvo Escobar Debora Carolina Arredondo Rodríguez
Objetivo	Conocer las limitantes de las organizaciones en la inclusión de personas con discapacidad motora.
Utilidad	Contiene preguntas para indagar sobre la condición y limitantes en la inclusión laboral de los participantes, se realizará en un periodo de 45 minutos, con lo cual pretendemos conocer tanto las limitantes como algunas alternativas o propuestas generadoras de cambios en la problemática presentada en la presente investigación. Al recabar la información que solicita el instrumento, se ubican todas aquellas respuestas que tengan relación a la categoría correspondiente, para luego sintetizar los datos en un esquema.
Población a utilizar	Gerentes o jefes de recursos humanos de empresas privadas ubicadas dentro de la ciudad capital de Guatemala
Edad de inicio de aplicación	Gerentes o jefes comprendidos dentro de las edades de 25 a 60 años
Material a utilizar	Guía entrevista semiestructurada y lapicero.
Número de personas a evaluar	5 gerentes o jefes de recursos humanos

¿Consideran que la infraestructura de las organizaciones es una limitante para la inclusión de personas con discapacidad?

¿Consideran que las leyes de Guatemala apoyan la inclusión de personas con discapacidad motora a las organizaciones?

- **Propuestas para abordar las limitantes**

¿Qué alternativas brindarían a las organizaciones para que puedan tener mayor inclusión de personas con discapacidad motora?

- **Discriminación laboral**

¿Cómo se manifiesta la discriminación laboral?

¿Qué efectos puede ocasionar en una persona ser discriminado laboralmente por otros?

- **Propuestas para aborda la discriminación**

¿Qué estrategias podemos implementar para evitar la discriminación?

¿Qué propuestas podemos realizar a las organizaciones para la contratación de personas con discapacidad motora?

- **Estabilidad laboral**

¿Qué otras empresas conoce que ofrezcan estabilidad laboral a la personas con discapacidad motora?

¿Qué propuestas brindarían a las organizaciones para que brinden estabilidad laboral?

Ficha Técnica Grupo Focal	
Nombre	Instrumento para conocer la percepción de las personas con discapacidad motora respecto a su inclusión laboral.
Autores	Susana Valentina Calvo Escobar Debora Carolina Arredondo Rodríguez
Objetivo	Indagar sobre las limitantes en la inclusión laboral que han experimentado los participantes.
Utilidad	Contiene las preguntas generadoras para indagar sobre la condición y limitantes en la inclusión laboral de los participantes, se realizará en un periodo de 35 minutos para conocer la percepción de dichas personas.
Población a utilizar	Personas con discapacidad motora que laboran actualmente en alguna organización, buscan empleo o han laborado con anterioridad.
Edad de inicio de aplicación	25 a 40 años
Material a utilizar	Guía grupo focal y lapicero.
Número de personas a evaluar	20 personas con discapacidad motora.

Anexo 3

Universidad de San Carlos de Guatemala.
Centro Universitario Metropolitano. –CUM-
Escuela de Ciencias Psicológicas.
Centro de Investigación en Psicología – CIESPs- Mayra Gutiérrez



GUÍA DE OBSERVACIÓN PREVIA

Nombre de la organización:

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización				
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización				
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.				
Contratación de personas con discapacidad motora.				

Universidad de San Carlos de Guatemala.
 Centro Universitario Metropolitano. –CUM-
 Escuela de Ciencias Psicológicas.
 Centro de Investigación en Psicología – CIESPs- Mayra Gutiérrez

GUÍA DE OBSERVACIÓN POSTERIOR

Nombre de la organización:

Elemento a observar	Estado			Observaciones
	Buena	Malo	Regular	
Condición actual de personas con discapacidad dentro de la organización				
Buenas prácticas de inclusión laboral dentro de la organización				
Percepción y mitos sobre la discapacidad por parte de los Gerentes de RRHH.				
Contratación de personas con discapacidad motora.				

Ficha Técnica Guía de Observación	
Nombre	Instrumento para conocer la aceptación de la guía de orientación para inclusión laboral en las organizaciones.
Autores	Susana Valentina Calvo Escobar Debora Carolina Arredondo Rodríguez
Objetivo	Evaluar la aceptación, implementación, uso y beneficio de la guía de orientación en las organizaciones.
Utilidad	Contiene ítems a evaluar dentro de los criterios bueno, malo y regular con espacio para describir la observación realizada durante dicha evaluación.
Población a utilizar	Organizaciones en las que se realiza la entrevista a los Gerentes de Recursos Humanos.
Edad de inicio de aplicación	25 a 40 años
Material a utilizar	Guía de observación y lapicero.
Número de personas a evaluar	5 Gerentes de recursos humanos de organizaciones del sector privado.

Anexo 4

AUTORIZACIÓN

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informada (o) y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos, sin identificación de las personas entrevistadas. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Firma del participante

He explicado al señor (a) _____ la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a las preguntas en la medida de mis conocimientos y le he preguntado si tiene alguna duda adicional. Acepto que le he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apegó a ella.

Firma del investigador

Guatemala, ____/____/____



Universidad de San Carlos de Guatemala.
 Centro Universitario Metropolitano. –CUM-
 Escuela de Ciencias Psicológicas.
 Centro de Investigación en Psicología – CIESPs- Mayra Gutiérrez

Programa de Actividades Socialización – Guía de Contratación

Fecha	Lugar	Tema	Objetivos	Tiempo	Actividad	Metodología	Recursos	Responsable
Viernes 7 de abril 2017	Organizaciones inclusivas	-Uso del lenguaje correcto en discapacidad -Pasos para una inclusión laboral	Promover el acceso de personas con discapacidad en Guatemala mediante la mejora y fortalecimiento de limitantes que presentan organizaciones en cuanto a inclusión laboral de dichas personas.	*10 Minutos *30 Minutos * 10 Minutos	*Dinámica Rompe Hielo. *Explicación de Guía de orientación para inclusión laboral. *Uso e implementación de Guía de orientación.	Participativa y constructivista	Humanos Facilitador Participantes Materiales Guía de Observación Lapiceros Marcadores Equipos Presentación Cañonera Laptop	*Susana Calvo *Debora Arredondo
Viernes 23 de junio 2017	Organizaciones inclusivas	Evaluación de Guía orientación para inclusión laboral de personas con discapacidad motora	Evaluar condiciones de acceso de personas con discapacidad y la mejora de las organizaciones en cuanto a inclusión laboral de dichas personas.	*10 Minutos * 10 Minutos	*Presentación de cambios erradicados. *Explicación de aporte de guía.	Participativa y constructivista	Humanos Facilitador Participantes Materiales Guía de Observación Lapiceros Marcadores Equipos Presentación Cañonera Laptop	*Susana Calvo *Debora Arredondo

EMPRESA INCLUSIVA

Guía de orientación para inclusión laboral de Personas con
Discapacidad Motora

— AÑO 2017—



PRÓLOGO

Esta guía forma parte de una estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Conscientes de la gran necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad ponemos a disposición esta guía de orientación, abordando no un enfoque teórico sino una mirada de las competencias del trabajador, la productividad y competitividad de las empresas y beneficios derivados de la implementación de una política de diversidad en el ámbito de Recursos Humanos.

En Guatemala existen 426,821 personas, que cuentan con algún tipo de discapacidad lo que supone una prevalencia del 3.4% según el Instituto Nacional de Estadística en el año 2005. Es por ello que para nosotros es importante dar a conocer que las empresas que abren sus puertas a la diversidad, son capaces de generar nuevas prácticas que apoyan a la reputación corporativa, al ambiente interno de trabajo, así como ofrecer la oportunidad a personas que necesitan trabajar y que tiene mucho que aportar al mundo productivo y a la sociedad.

Agradecemos el compromiso que a partir de hoy pueda iniciar en su empresa, esperando sea de ayuda esta guía de orientación para inclusión laboral.



GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA

OBJETIVO

La presente guía tiene como objetivo orientar sobre la inclusión de personas con discapacidad motora, motivando a quienes lideran y llevan adelante el proceso de inclusión laboral a generar oportunidades reales de inserción, identificando las capacidades de estas personas.

Esta guía es una herramienta valiosa ya que la inclusión es un compromiso que requiere planificación, estructuración y evaluación adecuada, de tal manera que la selección se haga con los criterios correctos teniendo resultados positivos en todas las partes involucradas.

OBJETIVO PÚBLICO

El público destinatario son todas las empresas privadas que deseen tener una visión de inclusión, al igual que todos aquellos profesionales que trabajan en áreas de reclutamiento, capacitación, responsabilidad social empresarial, recursos humanos en general y aquellas personas a cargo de áreas prontas a incluir en sus equipos a personas con discapacidad.

CONTENIDO

Empresas Inclusivas

1. Uso correcto del lenguaje en discapacidad.
2. Lo que se debe saber sobre la discapacidad.
3. Pasos para lograr una verdadera inclusión laboral.
 - Porque contratar personas con discapacidad.
 - Percepción y mitos sobre la discapacidad.
 - Capacitación y la importancia para las personas con discapacidad.
 - Relacionarse de los colaboradores con discapacidad.
 - Como transformarse en una empresa inclusiva.
4. Puestos y perfiles de personas con discapacidad.

- Empresas inclusivas



Una empresa inclusiva es aquella, que dentro de sus competencias también está permitir la contratación de personas con discapacidad como parte de su equipo humano. Es empresa que hace el mundo laboral más accesible para las personas con discapacidad.¹

Para ser considerada una empresa inclusiva, desde la perspectiva de la **Responsabilidad Social Empresarial**, el empresario o la empresaria, debe estar convencido(a) de lo siguiente:

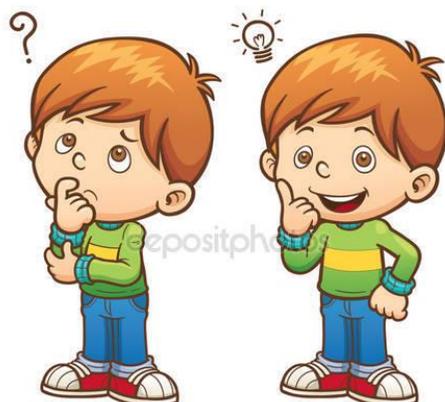
Las personas con discapacidad son colaboradores confiables y comprometidos. En muchos el nivel de productividad es alto, su concentración y dedicación les permite conservar el empleo por mucho más tiempo con relación al resto de colaboradores de la empresa.

Ser considerada una empresa inclusiva, depende en gran medida de la disposición de la persona empresaria; más que tratarse de inversión de recursos, se trata de **voluntad y sensibilización**, hacia la necesidad de considerar a las personas con discapacidad, como sujetos de derechos en igualdad de condiciones que las demás personas.

¹ SOSOFA. *Empresa Inclusiva (en línea)*. Chile. (Consultado el 08 de Junio 2016). Disponible en: <http://web.sofofa.cl/empresa-inclusiva/metodologia/>



1 Uso correcto del lenguaje en discapacidad



 USO INCORRECTO	 USO CORRECTO
<ul style="list-style-type: none">• Discapacitado• Deficiente• Enfermito• Incapacitado• Persona diferente	<ul style="list-style-type: none">• Persona con Discapacidad
<ul style="list-style-type: none">• Defecto de Nacimiento	<ul style="list-style-type: none">• Discapacidad Congénita• Persona con Discapacidad Congénita
<ul style="list-style-type: none">• Condenado a una silla de ruedas	<ul style="list-style-type: none">• Persona que usa silla de ruedas• Persona que se traslada en silla de ruedas



2 Lo que se debe saber sobre la discapacidad

Según la (OMS), la discapacidad se define como: "*Toda reducción total o parcial de la capacidad para realizar una actividad compleja o integrada, representada en tareas, aptitudes y conductas, Esta reducción de la capacidad puede ser considerada como una deficiencia cognitiva, auditiva, visual, de habla y lenguaje, motora y de destreza o asociada a la edad*"²

En el país 426,821 guatemaltecos tienen alguna discapacidad (en cualquiera de sus grados) según ENDIS (2005)³. Muchas de estas personas se ven limitadas a un desarrollo pleno.



3.4%
de la población
guatemalteca tiene
alguna discapacidad.
Esto equivale a
426,821 personas.

Mientras una de cada dos personas en la población realiza un trabajo remunerado, solo una de cada tres personas con discapacidad lo hace. Según estudios recomiendan que generando oportunidades laborales para las personas con discapacidad que no trabajan se reduciría el impacto de discapacidad en Guatemala.

² WHO MEDIA CENTRE. 2015. *Discapacidad y salud* (en línea). Centro de prensa de la OMS. Organización Mundial de la Salud (Fecha consultada 12 Junio 2016). Disponible en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

³ BROGNA, P. 2009. (Comp.) *Visiones y Revisiones de la discapacidad*. México. Editorial Fondo de Cultura. 471 pp



Grados de discapacidad

Grandes Personajes de la Historia con Discapacidad

DISCAPACIDAD FÍSICA

- Franklin Delano Roosevelt, Presidente de EE.UU (ataque de poliomielitis).
- Stephen Hawking, científico (esclerosis lateral amiotrófica).
- Debbie van der Putten, modelo (brazo derecho amputado).

- **Discapacidad leve:** Son personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. Sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.
- **Discapacidad moderada:** Son personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria. A veces requiere apoyo en labores básicas de autocuidado y supera con dificultad sólo algunas barreras del entorno.
- **Discapacidad severa:** Son personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona. No logran superar las barreras del entorno.

3 .Pasos para lograr una verdadera inclusión laboral





Contacto y Compromiso Inicial

Es el momento en el que la empresa empieza a pensar y expresar la intención de incluir a Personas con Discapacidad Motora dentro de la organización. Se puede iniciar con sensibilización, concientización e información en los equipos más influyentes dentro de la compañía. Luego de una primera aproximación y de informarse sobre los beneficios y los procesos que se sugieren incorporar antes de la inserción de personas con Discapacidad Motora, la empresa puede tomar la decisión habiendo evaluado internamente todas las opciones.

Preparación para dar Nuevas Oportunidades

La empresa puede optar por capacitar junto a sus equipos de RRHH, particularmente en las áreas de selección de personal, de capacitación, de servicios e infraestructura y a los referentes encargados de coordinar los procesos que implican la inclusión laboral de personas con Discapacidad Motora. El objetivo es alinear aquellas áreas que darán soporte para que este proceso de inclusión resulte exitoso, eliminando las barreras ambientales y de servicios para que esta población pueda desempeñarse de manera adecuada en su día a día.



Contacto y Compromiso Inicial

Antes de la incorporación de una persona con Discapacidad Motora, la empresa puede sensibilizar y capacitar a las áreas y equipos de trabajo que se relacionarán con aquella. Se puede brindar información sobre el nuevo compañero, sobre su condición, necesidades, capacidades, limitaciones, abordando dudas para ayudar a derribar mitos, generar estos espacios de confianza antes del ingreso de la persona permite lograr una mejor inclusión. Se sostiene que es importante trabajar sobre las características y particularidades de cada persona que va a ingresar para lograr una dinámica laboral eficiente entre la persona con Discapacidad Motora y el equipo de trabajo, siempre bajo los criterios de respeto y discreción.

También es necesario que la persona que se incorporara reciba capacitación sobre su puesto de trabajo, sus labores específicas, la historia institucional de la organización, prevención de riesgos, etc. Ya que la capacitación se convierta en una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral.



Colocación y Seguimiento Constante

En este paso la empresa realiza la contratación e incorporación efectiva de las personas con Discapacidad Motora. La empresa debe realizar un seguimiento de la inclusión de la persona con Discapacidad Motora, este debe consistir en la evaluación del desempeño de la de acuerdo al plan de carrera, además proponer mejoras que deben ser introducidas para las próximas incorporaciones, para replicar los casos exitosos. El seguimiento se puede enfocar en la persona con Discapacidad motora incorporada, en el equipo de trabajo, en el jefe directo o en el área de RRHH.

Es necesario que la Empresa lleve a cabo un seguimiento tanto para mejorar el proceso de inclusión de personas con Discapacidad Motora como para demostrar interés en que el proceso resulte exitoso



- **PORQUE CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Al contratar personas con discapacidad activan los valores de respeto, aceptación de la diversidad, de la inclusión, estas personas pueden ser de gran aporte a la organización.

Empresas que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas brinda una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, compromete más a los trabajadores y mejora la reputación corporativa.⁴

- **PERCEPCIONES Y MITOS SOBRE LA DISCAPACIDAD**

Muchas empresas por miedo presentan limitantes en cuanto a la inclusión laboral, por ello es importante conocer algunos de los mitos y prejuicios que existen, algunas barreras culturales, desconocimiento e ignorancia, que no permiten que se haga realidad la contratación de personas con discapacidad.

Entre las percepciones y mitos están:

- Falta de Experiencia
- Las personas con discapacidad requieren más cuidados
- Las personas con discapacidad requieren más tiempo para realizar las tareas
- Poseen déficit de competencias laborales
- Las personas con discapacidad no tienen la destreza suficiente para hacer ver a los empleadores su valor laboral

Pero la realidad es otra, las personas con discapacidad saben protegerse y suelen tener menos accidentes, no requieren de grandes cambios organizacionales a nivel arquitectónico, sino más bien los deseos de comprometerse, aportar y asumir nuevos desafíos en la inclusión laboral de dichas personas.

⁴ SOSOFA, Op. Cit, Pág 1



- **LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La capacitación se convierte en una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que los prepara y los orienta para participar en nuevas oportunidades. No los orienta para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino les permite descubrir habilidades desconocidas, promueve actitudes positivas, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

- **COMO RELACIONARSE CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Por desconocimiento, muchas personas huyen de trabajar de manera directa con una persona con discapacidad. No saben cómo actuar, qué decir e incluso temen decir algo “inapropiado” que ofenda a dichas personas.

Para relacionarse de manera adecuada lo importante es mostrar respeto por la persona y ver más allá de su discapacidad.

A la hora de Relacionarse con personas con discapacidad, es suficiente tener en cuenta estos principios básicos:

- Hablar normalmente.
- Prestar atención a la persona, no a la discapacidad.
- Preguntar antes de ayudar.
- Respetar su espacio.





COMO TRANSFORMARSE EN UN EMPRESA INCLUSIVA

Para dar un paso más y generar mayor compromiso con la sociedad, es el momento preciso para convertirse en una empresa inclusiva y valorar la diversidad como parte de la esencia de la organización.

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación e intentando que la vida de estos trabajadores se normalice en todos los ámbitos.

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.





4 Puestos en los que se ha logrado colocar a personas con Discapacidad

Según la Reforma a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad 135-96 Art: 3 dice:

“Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental, sensorial, trastornos de talla y peso, genéticas, congénitas o adquiridas, que limite substancialmente una o más actividades consideradas normales para una persona.”



PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA

- Paraplejias (parálisis de la mitad inferior del cuerpo)
- Hemiplejias (parálisis de un lado del cuerpo)
- Cuadruplejias (parálisis de ambas piernas y ambos brazos)
- Parálisis cerebral moderada.
- Espina Bífida/ deformidades en manos, pies o columna.
- Amputaciones de alguna extremidad, inferior o superior.

Aparatos de Apoyo:

- Silla de ruedas
- Muletas
- Bastón
- Apos (Para controlar la flexión dorsal y plantar del pie)
- Prótesis
- Canadienses (Prótesis utilizada para la desarticulación de la cadera)



Puesto al cual puede Aplicar, según sus habilidades:

Área de Producción, según su discapacidad y desplazamiento dentro de la empresa.

- Atención al Público
- Secretarias
- Call Center
- Archivo
- Contadores de dinero, productos etc.
- Conserjería
- Colocadores
- Digitadores
- Empacadores
- Capacitadores
- Pilotos, según sus habilidades.
- Área de sistemas, según sus habilidades.
- Manejo de Personal, según sus habilidades.
- Profesionales Universitarios, según sus habilidades y estudios, como: Administradores, Pedagogía, Auditores, Abogados y Notarios, Psicólogos, Ingenieros en Sistemas, etc.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

- Auditiva (sordera total o parcial)
- Sordo ceguera: (perdida visual y auditiva)

Aparatos de Apoyo para la Oreja, según el grado de discapacidad:

- Retro-auriculares/severa
- Intra concha/leve

Puesto al cual puede aplicar, según sus habilidades:

- Contadores de dinero, productos etc.
- Perito Contador
- Archivo
- Colocadores



- Conserjería
- Empacadores
- Digitadores
- Servicios Varios (encargado de boletos parqueo, recepción de documentos, etc)
- Auxiliar de Bodega
- Profesionales Universitarios, según sus habilidades, como: Administradores, Auditores, Abogados y Notarios, etc.
- Mensajería interna
- Auxiliar administrativo o de logística
- Web master
- Cocineros
- Jardineros



PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

- Visual (ceguera total o parcial)
- Sordo ceguera: (perdida visual y auditiva)

Aparatos de Apoyo:

- Bastón con punta blanco: ciega
- Bastón con punta roja: utilizado para decir, (alto) como a un vehículo.
- Programa Jaws: es un software lector de pantalla, el programa convierte el contenido de la pantalla en sonido, de manera que el usuario puede acceder o navegar por él sin necesidad de verlo.

Otros métodos de Apoyo: Según la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Decreto 59-2008/ Artículo 20 Movilidad Persona:



Pueden utilizar Lazarillo/ un perro guía para la persona, tanto en el área interno y externo de su trabajo.

Puesto al cual puede aplicar, según sus habilidades:

- Atención al Público, según su grado de visión.
- Call center
- Fotocopiadora y otros procesos, según su grado de visión.
- Locución
- Capacitadores
- Manejo de otras áreas profesionales, como: economistas, psicólogos, trabajadores sociales, abogados
- Áreas Administrativas
- Profesores
- Informáticos
- Fisioterapistas



PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL



Caracterizada por las limitaciones en el funcionamiento intelectual y en destrezas tales como aquellas de la comunicación, cuidado personal, y sociales, como:

- Autismo
- Parálisis Cerebral
- Síndromes Como: (Down, Asperger, Prader-Willis y otros)

Puesto al cual puede aplicar, según sus habilidades:

Tienen que realizar labores repetitivas, como:

Oficinas: mensajería interna y externa, labores rutinarias de oficina, fotocopiado y engargolado, archivo, etc.

- Bodegas: auxiliar de bodega o almacén.
- Otras áreas como auxiliares
- Conserjería
- Empacadores
- Fábricas: pre-ensamble, ensamble, empaque, alimentación de maquinaria, costura.
- Comercializadoras: etiquetado, desempaque, empaque, embalaje.
- Escuelas: auxiliares en bibliotecas y salón de clases, conserjes y mensajeros.
- Cafeterías: auxiliar de cocina o comedor y garrotero.
- Oficios: auxiliares de imprenta, carpintería o herrería. ⁵

“Es importante mencionar que las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas y puestos de trabajo, compitiendo de igual a igual en los niveles de productividad, de eficiencia y competitividad, siempre y cuando se ubiquen en el puesto correcto compatible con su perfil ocupacional y se les brinde los sistemas de apoyo requeridos dependiendo de su tipo de discapacidad, para su normal desempeño laboral.”⁶

⁵ Ministerio de Trabajo y Prevención Social (2015) “Puestos y perfiles de personas con discapacidad”

Bibliografía

1. SOSOFA. *Empresa Inclusiva (en línea)*. Chile. (Consultado el 08 de Junio 2016). Disponible en: <http://web.sofofa.cl/empresa-inclusiva/metodologia/>
2. WHO MEDIA CENTRE. 2015. *Discapacidad y salud (en línea)*. Centro de prensa de la OMS. Organización Mundial de la Salud (Fecha consultada 12 Junio 2016). Disponible en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
3. BROGNA, P. (Comp.) *Visiones y Revisiones de la discapacidad*. México. Editorial Fondo de Cultura 2009. 471 pp.
4. Ministerio de Trabajo y Prevención Social “Puestos y perfiles de personas con discapacidad” año 2015.