

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

“OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

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

POR

EMY GABRIELA MOTA BROL

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

The background of the document features a large, faint watermark of the official seal of the University of San Carlos of Guatemala. The seal is circular and contains the Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" around its perimeter. The central emblem depicts a seated figure, likely a saint or scholar, flanked by two lions and two castles. Below the central figure is a shield with a cross and a banner.

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

C.c. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg.0198-2015
CODIPs. 2185-2017

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

24 de octubre de 2017

Estudiante
Emy Gabriela Mota Brol
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto SÉPTIMO (7º) del Acta SETENTA Y CUATRO GUIÓN DOS MIL DIECISIETE (74-2017), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 24 de octubre de 2017, que copiado literalmente dice:

“SÉPTIMO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**, de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

Emy Gabriela Mota Brol

CARNÉ: 2009-17076

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Evelyn Victorina Ramírez Calderón y revisado por el Licenciado Pedro José de León Escobar. 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 Orizábal
SECRETARIA

/Gaby



Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



INFORME FINAL

FIRMA: _____ HORA: 14:41 Registro: 0198-2015

Guatemala, 18 de octubre de 2017

Señores

Consejo Directivo

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que el licenciado **Pedro José de León Escobar** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

ESTUDIANTE:

Emy Gabriela Mota Brol

CARNE No.

2009-17076

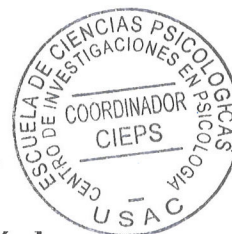
CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 17 de octubre del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 18 de octubre de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

“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: 24187530

c. archivo

Guatemala, 18 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:

“OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

ESTUDIANTE:
Emy Gabriela Mota Brol

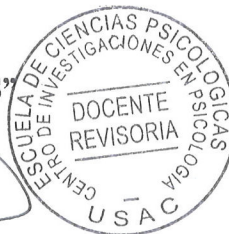
CARNÉ No.
2009-17076

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 17 de octubre de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciado Pedro José de León Escobar
DOCENTE REVISOR

Guatemala, 25 de enero de 2,016

M.A.

Helvin Velásquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs-"Mayra Gutiérrez".

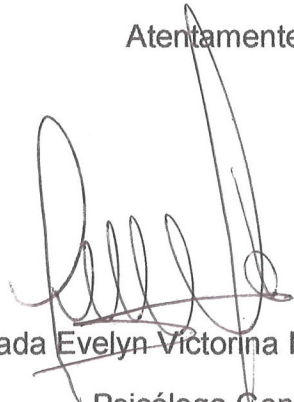
Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "Oportunidades de empleo para personas con discapacidad" realizado por la estudiante EMY GABRIELA MOTA BROL, CARNÉ 2009-17076.

El trabajo fue realizado a partir del 22 de mayo de 2,014 hasta el 25 de enero de 2,016.

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

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Evelyn Victorina Ramírez Calderón

Psicóloga General

Colegiado No. 4206

Asesor de contenido

Guatemala, 25 de enero de 2,016

M.A.

Helvin Velásquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs-"Mayra Gutiérrez".

Estimado Lic. Velásquez:

Por este medio me permito poder saludarlo y desearle éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para informarle que he tenido a la vista la aplicación de las técnicas e instrumentos del proyecto "Oportunidades de empleo para personas con discapacidad" aplicados por la estudiante Emy Gabriela Mota Brol, Carné 2009-17076.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



Licenciada Evelyn Victoria Ramírez Calderón

Psicóloga General

Colegiado No. 4206

Asesor de contenido

PADRINO DE GRADUACIÓN

POR EMY GABRIELA MOTA BROL

ROBERTO HERNÁNDEZ CHÁVEZ

LICENCIADO EN ECONOMÍA

COLEGIADO 3,926

ACTO QUE DEDICO A:

Dios:	Por iluminar y guiar mi camino, por darme sabiduría y ésta oportunidad.
Patria:	Guatemala.
Padres:	Olga y Emilio por todo su apoyo incondicional a lo largo de cada paso de mi vida.
Hijo Jefferson:	Por ser mi principal motivo de superación y fuerza diaria.
Esposo Willy:	Por su apoyo y comprensión.
Hermanos:	Norma y Manuel, por todo su apoyo y cariño.
Sobrinos:	Daniel, Dulce y Eduardo por su cariño.
Cuñada:	Alma, por sus consejos.
Padrino de graduación:	Por todo su apoyo en mi trayecto.
Familia en general:	Tíos, primos y demás familia, por su apoyo y cariño.
Escuela de Ciencias Psicológicas:	Por todas sus enseñanzas
Catedráticos:	Por compartirme sus conocimientos.

AGRADECIMIENTOS A:

Dios:	Por ser mi fuente de vida, luz y guía.
Patria:	Por haber nacido en ella.
Padres:	Por apoyarme en cualquier momento de mi vida.
Hijo:	Por existir en mi vida y mi razón de ser.
Esposo:	Por comprenderme siempre.
Hermanos:	Por todo su amor y aprecio.
Sobrinos:	Por ser unos excelentes sobrinos.
Cuñada:	Por sus consejos y apoyo.
Padrino de graduación:	Por estar siempre pendiente de mí.
Familia en general:	Por apoyarme en todas mis decisiones.
Escuela de Ciencias Psicológicas:	Por todo lo que allí aprendí.
Catedráticos:	Por transmitirme sus conocimientos.
Revisor Pedro de León:	Por todo su apoyo y paciencia.
Asesora Evelyn Ramírez:	Por su ayuda.

Índice

Resumen

Prólogo

Capítulo I Planteamiento del problema y marco teórico.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Marco teórico.....	5
1.2.1. Antecedentes.....	5
1.2.2. Empleo.....	7
1.2.3. Empleo y discapacidad.....	7
1.2.4. La capacitación técnica.....	15
1.2.5. Tipos de empleo.....	17
1.2.5.1. Empleo protegido.....	17
1.2.5.2. Centros ocupacionales.....	17
1.2.5.3. Empleo con apoyo.....	18
1.2.5.4. Empleo ordinario.....	18
1.2.5.5. Autoestima enfocada al empleo.....	19
 Capítulo II Técnicas e instrumentos.....	 21
2.1. Enfoque y modelo de investigación.....	21
2.2. Técnicas.....	21
2.2.1. Técnica de muestreo.....	21
2.2.2 Técnica de recolección de datos.....	22
2.2.2.1. Encuesta.....	22
2.2.2.2 Entrevista.....	22
2.2.2.3 Test proyectivo.....	22
2.2.2.4 Charla informativa.....	22
2.2.3. Técnicas de análisis de datos.....	23
2.3.1. Instrumentos.....	23
2.3.1.1. Guía de la encuesta.....	23

2.3.1.2. Guía de la entrevista.....	23
2.3.1.3. Test proyectivo de la figura humana.....	24
2.3.1.4 Planificación de la charla informativa.....	25
2.4 Operacionalización de objetivos.....	25
 Capítulo III Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	27
3.1. Características del lugar y de la muestra.....	27
3.1.1. Características del lugar.....	27
3.1.2 Características de la muestra.....	27
3.2 Presentación y análisis de resultados.....	27
3.3 Análisis general.....	30
 Capítulo IV Conclusiones y recomendaciones.....	33
4.1 Conclusiones.....	33
4.2 Recomendaciones.....	33
Bibliografía.....	35
Anexos.....	37

Resumen

Título: Oportunidades de empleo para personas con discapacidad

Autora: Emy Gabriela Mota Brol

La finalidad principal de la investigación fue describir las principales repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas que cuentan con una discapacidad. Los objetivos específicos se basaron en establecer los diversos tipos de empleo que existen para personas que se encuentran en una silla de ruedas, identificar sus principales emociones sobresalientes, indicar los niveles de autoestima y brindar la orientación apropiada para disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas entrevistadas.

Se llevó a cabo el desarrollo de la investigación en relación a la influencia emocional ante la falta de oportunidades de empleo para personas que padecen algún tipo de discapacidad física a causa de problemas de nacimiento o accidentes. La metodología consistió en contactar a cada una de las personas que se entrevistarían y aplicarles los instrumentos, para obtener la información requerida. Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron la encuesta, la entrevista, el instrumento proyectivo el dibujo de la figura humana de Karen Machover, charla informativa sobre la autoestima y los tipos de empleo para personas con discapacidad, se trabajó con 25 personas de ambos sexos en una silla de ruedas por discapacidad física de 20 a 40 años desempleadas en las calles y avenidas de la zona uno capitalina, durante los meses de diciembre 2,015 al mes de abril 2,016.

Debido a la falta de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, se concluye que las principales repercusiones están enfocadas en el ámbito económico, ya que la mayor parte de las personas entrevistadas, son la principal fuente de ingreso en la familia y debían cubrir gastos familiares; y en el ámbito psicológico, ya que les afecta en sus niveles de autoestima.

Prólogo

El análisis de la problemática de la investigación se basa en la falta de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y cómo la misma afecta emocionalmente. La finalidad de la investigación fue describir las principales repercusiones psicológicas que genera el desempleo; establecer los tipos de empleo que existen para personas que se encuentran en una silla de ruedas, identificar sus principales emociones sobresalientes, indicar los niveles de autoestima de las personas entrevistadas.

La justificación de la investigación se basó en orientar a las personas que padecen una discapacidad física a conseguir un empleo que se acomode a sus necesidades físicas, brindarles apoyo psicológico por la situación a la que se enfrentan. También es importante destacar la manera en que afecta emocionalmente la falta de oportunidades de empleo, ya sea en el ámbito personal, familiar, social y sobre todo en el ámbito económico.

De tal manera, surge la necesidad de investigar sobre la vida de las personas entrevistadas, con el propósito de conocer mejor su historia y experiencia personal y poder ayudarlos a salir adelante con un punto distinto de ver la vida y que se sientan satisfechos con su condición física, mediante la charla informativa y motivacional que se les brindó. También fue necesario dar a conocer a la sociedad y a las empresas sobre la oportunidad que ellos deberían tener de obtener un empleo digno que se acomode a sus necesidades físicas.

Los alcances de la investigación se vieron reflejados en el estudio del caso de cada persona al momento de entrevistarlos y poder charlar con ellos y analizar sobre la vida de cada uno de ellos, con el fin de ayudarlos a mejorar su estilo de vida, aún con su condición física. Los aportes que se realizaron en el trabajo fueron dar a conocer sobre los tipos de empleo que existen, conocer sus emociones respecto a su condición y entorno, conocer acerca de su nivel de autoestima y brindar apoyo psicológico a cada persona entrevistada y la

motivación a seguir adelante pese a su tipo de discapacidad. Los beneficios que se obtuvieron fueron conocer sobre la historia de vida de cada persona con discapacidad que se entrevistó debido a la facilidad para poder conseguir la información requerida por parte de ellos para poder realizar la investigación.

Las principales limitaciones que se tuvieron fueron que se negaban a realizarles una entrevista porque muchas personas les preguntan muchas veces acerca de su condición física y no les aportan nada a ellos y que además a la mayoría no les gusta dibujar, debido a cómo se sienten emocionalmente por su condición física. Es importante destacar el impacto social que tuvo la investigación, ya que es un tema de suma validez en la actualidad y que las personas con discapacidad sufren día con día.

Se agradece a cada una de las personas con algún tipo de discapacidad, que permitieron poder realizarles la entrevista, para así poder conocer más acerca de su experiencia personal y así mismo a las empresas que brindaron información sobre su contratación de personal.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema y marco teórico

1.1 Planteamiento del problema

Se llevó a cabo el desarrollo de la investigación sobre la influencia emocional que se reflejó ante la falta de oportunidades de empleo para personas que presentaban algún tipo de discapacidad.

Debido a la ausencia de oportunidades de empleo para ellas se han dado repercusiones en la vida personal de cada una de las personas entrevistadas tanto económicas, físicas y psicológicas, ya que cualquier persona que vive alguna discapacidad se torna vulnerable a verse afectada principalmente en el ámbito emocional y económico, siendo así el objetivo primordial describir las principales repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas entrevistadas.

“La problemática se caracterizó principalmente por las diversas maneras en qué puede influir el hecho de tener una discapacidad y cómo ella afecta a la persona que vive con la discapacidad, al momento de querer encontrar un empleo”¹, ya que en la actualidad en nuestro país, es muy costoso conseguir un empleo y a eso agregándole el tipo de discapacidad que tienen las personas entrevistadas.

Se determinó el tema oportunidades de empleo para personas con discapacidad como objeto de estudio al momento de hacer conciencia sobre la carencia de empleos que existen para personas con discapacidad en Guatemala y con la finalidad de conocer más sobre la necesidad que tienen las personas que se encuentran en una silla de ruedas, de contar con un empleo que se adapte a sus necesidades físicas y que de esa manera se puedan ubicar en un

1. Ceballos, Francisco Javier, Discapacidad y empleo, Madrid, Editorial Ra-Ma, 1999, pag. 85.

puesto acorde a sus necesidades físicas. Además lograr una integración de la discapacidad con el mundo laboral.

Se dió a conocer también acerca de los objetivos específicos que se plantearon con el fin de establecer los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad, identificar sus principales emociones sobresalientes, indicar los niveles de autoestima de las personas entrevistadas, brindar una orientación apropiada para disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas con discapacidad en Guatemala. Las categorías en las que se basó la investigación fueron empleo, tipos de empleo, autoestima.

De ésta manera se realizó el trabajo de campo con personas que padecen algún tipo de discapacidad física, quienes fueron contactadas en las principales calles y avenidas de la zona uno capitalina, durante los meses de diciembre de 2,015 al mes de abril 2,016.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron la encuesta, la entrevista, la prueba proyectiva del dibujo de la figura humana de Karen Machover, donde se puede constatar cómo se percibe la persona sobre sí misma en un solo dibujo y una charla motivacional.

1.2 Marco teórico

1.2.1 Antecedentes

Las estudiantes Lorena Velásquez y Leyla Marroquín realizaron en el año 2003 la investigación titulada “Niveles de autoestima en personas con una discapacidad física”, cuyo objeto de estudio fue determinar los niveles de autoestima en personas con una discapacidad física. Las técnicas e instrumentos que las investigadoras utilizaron fueron: técnica de muestreo, técnica de recolección de datos, observación estructurada, ficha de información general, talleres de apoyo. El instrumento utilizado fue el Test AF5 (Autoconcepto Forma 5).

Lo que concluyeron las investigadoras fueron que las personas con una discapacidad física pueden superar sus niveles de autoestima conociéndose a sí mismos y sus posibilidades de superación. Ya que al aplicar el retest después de los talleres se obtuvo un resultado arriba de la media. En cuanto a los objetivos propuestos al inicio del trabajo de su investigación, fueron alcanzados porque se logró obtener un perfil sobre la autoestima con las personas discapacitadas físicas. Los resultados obtenidos a través de la interpretación del test AF5 no pueden generalizarse al resto de los pacientes que por alguna razón no participaron en esa investigación, sino que los perfiles obtenidos son válidos por las personas discapacitadas que participaron en la investigación.

Lo que recomiendan es que los resultados de la aplicación del Test AF5 a una mínima muestra de personas con una discapacidad física de la Asociación Guatemalteca de Rehabilitación, de un nivel socio-económico medio en Guatemala en la investigación demuestran que pueden ser un instrumento valioso para fines diagnósticos. Los resultados obtenidos en esa investigación incitan a realizar más amplias investigaciones sobre la aplicación de esta prueba en nuestro medio y a la recopilación de experiencias que permite disponer, no solamente de normas guatemaltecas. “La Asociación Guatemalteca de Rehabilitación debería implementar programas para mejorar la autoestima en sus pacientes discapacitados para mejorar su salud mental e iniciarlos en sus actividades laborales para ser de ellos personas productivas para la sociedad.”²

Implementar programas de psicoterapia, fisioterapia y terapia recreativa, para estimular en las personas logros adecuados en tiempo breve que facilite su adaptación y aceptación de una prótesis. Utilizar los diferentes medios de comunicación para promover campañas de aceptación de los discapacitados físicos a nivel laboral para una reincorporación a la sociedad. Es necesario el

2. Luis Enrique Maldonado Sagastume, Salud Mental, Guatemala, Editorial Piedra Santa, 2,004, página 148.

apoyo psicológico al grupo familiar, ya que la persona discapacitada depende del apoyo y que ésta lo acepte y lo apoye.

1.2.2 Empleo

Al concepto de empleo se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva, puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupada a una persona (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo. Por otra parte, el vocablo se usa para mencionar una ocupación oficio. En ese sentido, se le suele aprovechar como sinónimo de trabajo. En la actualidad, la forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el empleo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo).

1.2.3. Empleo y discapacidad

“Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial, congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.”³

La discapacidad es sólo una característica más de la persona y no algo que la define, la discapacidad está conformada por un complejo conjunto de variables inherentes al individuo, a su entorno y a la interacción entre éstas. Por lo tanto, definiciones y clasificaciones al margen, el trabajador con una discapacidad, como cualquier otro trabajador, necesita que su puesto de trabajo se adapte a

3. Durán, M.A, El trabajo no remunerado en la economía global, Bilbao, Editorial Anglo didáctica, 2012, pag. 56.

sus características individuales. Contar con un buen currículum vitae no es suficiente a la hora de acceder al mercado laboral si se tiene además algún tipo de discapacidad, ya que los problemas físicos, intelectuales o sensoriales siguen prevaleciendo sobre los valores profesionales en la balanza de los empresarios.

Poder contar con un buen programa de rehabilitación luego de sufrir un accidente en el trabajo es fundamental no sólo para lograr importantes índices de reincorporación laboral, sino también para fortalecer la salud mental del trabajador y su adaptación al entorno social y familiar.

Las organizaciones de personas con discapacidad y sus defensores se han esforzado por lograr que la discapacidad se considere en el marco de la igualdad de derechos, más que de la asistencia social, y por fomentar un cambio en las oportunidades de empleo y de participación en la sociedad. Lo importante es considerar la posibilidad de proporcionar oportunidades de formación en el empleo a las personas con discapacidades que buscan trabajo, y así permitir que adquieran aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo necesarios para las tareas específicas de cada puesto. Dicha formación puede permitir que las aptitudes de la persona en busca de trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador. También ofrece al empleador la oportunidad de evaluar las aptitudes y la capacidad del trabajador con discapacidad y considerar la posibilidad de contratarlo una vez finalizado el período de formación.

La calidad de vida se caracteriza por las condiciones de vida de una persona, la satisfacción que experimenta con tales condiciones, incluye componentes objetivos y subjetivos, ponderados por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. La calidad de vida en el trabajo son las condiciones ambientales favorables en el trabajo y en la vida tales como el balance entre la vida familiar y el trabajo, la auto actualización, las compensaciones y la conducta del supervisor. Se determina por la satisfacción con el trabajo que se realiza, si

el trabajo se convierte en una necesidad vital, si la motivación del ser humano por el puro placer en y por el trabajo que realiza es intrínsecamente gratificante. La importancia del entorno laboral en el establecimiento de relaciones sociales adecuadas, resulta esencial en concreto, las expectativas establecidas entorno a las personas con discapacidad, las expectativas se asocian a roles determinados, asignados a partir de un proceso de etiquetado de las personas con discapacidad que repercute en las actitudes de los demás hacia él.

“La importancia del tema sobre el trabajo de las personas con discapacidad se basa en el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad, las oficinas de la OIT trabajan conjuntamente para aumentar la visibilidad de las barreras que impiden a las personas con discapacidad participar a plenitud en el mercado de trabajo y evidenciar los esfuerzos por superar estas barreras, haciendo énfasis en las buenas prácticas y colaboración entre actores clave: gobiernos, grupos de trabajadores y empleadores, organizaciones de personas con discapacidad y otras ONGS.”⁴

El objetivo principal de la OIT es lograr una oportunidad de trabajo para todos, en donde se incluya a las personas con discapacidad. Poner en práctica el trabajo significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.

La mayoría de las personas con discapacidad viven en las zonas rurales del país en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren, por estas razones, proveer de trabajo a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico.

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor

4. Oportunidades de trabajo, OIT (Organización Internacional de Trabajo) Editorial Panamericana, 2010, pag.35.

desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo, muchos están subempleados, esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer grandes aportes en el lugar de trabajo.

En un clima de incertidumbre económica y política, la protección de los miembros más vulnerables de la sociedad tiene una importancia mayor. En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo.

Otro de los objetivos de la OIT es lograr trabajo para todos, incluyendo a las personas que padecen algún tipo de discapacidad, al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad, favorecer la realización del potencial de los individuos, fortalecer las economías y enriquecer a la sociedad en general.

“Desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, afrontar la integración de personas con discapacidad, además de ser una buena oportunidad para mejorar el clima laboral, la imagen y la reputación corporativas y obtener por el mismo rendimiento unos importantes beneficios de contratación, cotización, subvención y desgravación, es una cuestión de aplicar el criterio de diversidad que utilizamos para otras políticas.”⁵

La decisión de contratar trabajadores con discapacidad puede presentarse como superar una barrera, sin embargo se trata de afrontar una realidad que se

5. Figueroa Marroquín, OIT (Organización Internacional del Trabajo), Guatemala, Editorial Panamericana, 2010, pag. 23.

encuentra dentro de la empresa, que puede afectar a familiares, amigos o conocidos de buena parte de los directivos y trabajadores de la empresa y que en el fondo, supone afrontar algo tan natural como la diversa composición social, los departamentos de recursos humanos de las empresas llevan ya tiempo gestionando la diversidad y aprovechándola en beneficio de los objetivos de su organización. Se trata, no obstante, de una decisión que como ocurre con otras debe tener carácter estratégico en diversos sentidos.

Trabajar con personas con discapacidad implica: asumir los valores que imperan en la sociedad actual (solidaridad, ética, justicia, no discriminación, igualdad de oportunidades, respeto por el medio ambiente). Gestionar la diversidad se trata de dar el mismo tratamiento a todas las personas.

Las empresas de más de 50 trabajadores tienen que emplear personas con discapacidad por imperativo legal, asegurando la integración laboral mediante la contratación directa o recurriendo a las medidas alternativas previstas. La contratación implica también realizar la adaptación de los puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

Con el fin de permitir la máxima integración posible de las personas con discapacidad, con dependencia del origen, naturaleza y grado de sus discapacidades y de promover su integración social y desarrollo personal, todas las medidas individuales y colectivas tendentes a permitir su capacitación laboral se desarrollarán en un entorno normal de trabajo, por cuenta ajena o propia. Algunas personas con discapacidad pueden necesitar un programa adaptado que incorpore elementos del empleo protegido en un entorno laboral ordinario. Este empleo asistido o transicional estará disponible en función de las necesidades y preferencias del individuo. Se atenderá especialmente a los recursos técnicos y humanos que posibilitan la plena integración laboral. Estos recursos incluyen medidas colectivas en beneficio de todas las personas con discapacidad y medidas especiales para solucionar problemas personales.

Los servicios encargados de la colocación de personas con discapacidad apoyarán la inserción en el mercado laboral ordinario, en la medida de lo posible, con medidas concretas tendentes a garantizar que las personas con discapacidad obtienen la máxima titulación profesional posible, localizar el puesto de trabajo que mejor se adapte a las aptitudes y deseos del individuo, que deberá verse obstaculizado por su discapacidad al mínimo y ayudando a la superación de los efectos de la discapacidad, adaptar el puesto de trabajo para garantizar la seguridad y operatividad al trabajador con discapacidad, proporcionar material especial o vestuario adaptado a las necesidades de la persona con discapacidad, diseñar métodos de evaluación de la disminución del rendimiento y garantizando que se compensa la reducción salarial proporcional, compensar los gastos añadidos ocasionados por la incorporación de un trabajador con discapacidad, apoyar la creación de empleo, incentivos laborales, porcentajes obligatorios de contratación y reservas de puestos de trabajo.

“La integración laboral será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. Se fomentará el empleo de los trabajadores con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral y éstas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas del seguro social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las oficinas de empleo del Instituto de Empleo, la colocación de las personas con discapacidad que finalicen su recuperación profesional cuando sea precisa.”⁶

6. Esbec Rodríguez, Enrique, Psicología forense y tratamiento jurídico legal de la discapacidad, México, Editorial Acme, 2006, pag. 238⁶

El convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo define en su artículo No. 1 lo que debe entenderse por persona inválida como toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. De acuerdo con el segundo párrafo de dicho artículo, todo Estado miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Entre las medidas que deben tomarse para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo, se encuentran adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias. Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas con discapacidad.

Todo miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad.

En forma conjunta la readaptación profesional y las oportunidades de empleo abordan los siguientes aspectos: igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras, con o sin

discapacidad, medidas afirmativas no constituyen discriminación de los demás trabajadores, promoción de oportunidades de empleo que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.

“La Constitución Política de la República de Guatemala vigente desde el 14 de enero de 1986, establece en su artículo 101 Derecho al Trabajo, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Y en el artículo 102 (literal m) indica como uno de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. También en la literal t) segundo párrafo, del citado artículo establece que lo regulado en los convenios y tratados internacionales de trabajo se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”⁷

En el tema laboral, la situación de las personas con discapacidad evidencia una completa violación a sus derechos, no sólo por la falta de una política efectiva y de amplio alcance en el tema de la capacitación y colocación laboral, sino porque en el conjunto de las acciones y prioridades del Estado, se visualiza la implementación de criterios y medidas orientadas a lograr mayor competitividad en los diferentes ámbitos productivos de la sociedad, de acuerdo a las reglas que imponen el modelo económico y social neoliberal dominante a través de las políticas de libre comercio en la región centroamericana, que lejos de considerar a la población con discapacidad, reforzará sus preferencias por contratar personal más competitivo, en cuya dinámica las personas con discapacidad no serán candidatos idóneos, fundamentalmente porque el mismo sistema institucional los ha excluido de los servicios públicos de educación, capacitación, salud, trabajo, etc. y por la existencia de prejuicios sociales que

7. Constitución Política de la República de Guatemala, Guatemala, Editorial Panamericana 2008, pag. 22.

desvalorizan a la población discapacitada, tal como lo señala la Procuraduría de los Derechos Humanos, que en un entorno social y cultural en donde predominan los estereotipos y prejuicios no ofrece un panorama muy alentador para una persona discapacitada en busca de un trabajo.

1.2.4. La capacitación técnica

En relación a la capacitación técnica para la ocupación laboral, en el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP-, funcionó la unidad de capacitación para personas discapacitadas durante 25 años. Esta unidad se instaló durante la década de 1980. Dentro de esta unidad se desarrollaron acciones de capacitación en coordinación con organizaciones no gubernamentales y gubernamentales. Los temas de capacitación giraron en torno a reparación de aparatos eléctricos, piñatería, panadería y joyería.

También se acondicionaron algunos lugares de acceso a las instalaciones y servicios sanitarios de uno de los centros de capacitación. Se capacitaron en ese entonces en lenguaje de señas a algunos instructores. Además, “se reporta que se realizó una evaluación de impacto de la capacitación de esta Unidad específica a través de encuestas en las viviendas de las personas con discapacidad para conocer si se lograron colocar laboralmente por iniciativa propia, pues el papel de INTECAP es exclusivamente capacitar a las personas, por lo que no tienen ninguna acción respecto a la colocación laboral. En la actualidad ya no existe dentro de la estructura de funcionamiento del INTECAP, una unidad específica para personas con discapacidad, pues a partir de una decisión institucional, las personas con discapacidad interesadas en capacitarse pueden participar en los programas regulares de capacitación”⁸.

Estas decisiones pretenden no reproducir una práctica paternalista frente a las personas con discapacidad y las ubica en igualdad de condiciones para el

8. Competencias laborales, tema clave para la certificación en el INTECAP, Guatemala, Editorial Avanti, página 47

acceso a la capacitación con las personas que no tienen alguna discapacidad.

Esta igualdad de condiciones, se aplica desde los perfiles de ingreso y requisitos mínimos para poder acceder a la capacitación técnica y actualmente se enfatiza el cumplimiento de los criterios de calidad estandarizados de acuerdo a las normas internacionales de control de calidad ISO, que enfatizan la productividad de la persona en referencia exclusiva a las lógicas empresariales, sin considerar las condiciones particulares de las personas con discapacidad.

A partir de esta información proporcionada, se evidencian tres dimensiones que es importante reconocer. Inicialmente es evidente que no se cuenta con una política institucional claramente definida que promueva el acceso a la capacitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones en el ejercicio del derecho con las demás personas. Si se toma en cuenta que la unidad específica de capacitación para personas con discapacidad que se indica, funcionó alrededor de 25 años, como resultado de esta experiencia, mínimamente existiera alguna normatividad o política de capacitación seriamente sistematizada, que le confiera una alta prioridad a la capacitación de personas con discapacidad, pues INTECAP es el único centro de capacitación público en Guatemala con cobertura nacional.

En relación a los requisitos que deben cumplir las personas interesadas en capacitarse, se aplican de forma generalizada, sin tomar en cuenta que las personas con discapacidad, enfrentan situaciones de exclusión frente a los servicios básicos, fundamentalmente en lo relativo a educación y salud desde su niñez, lo que las ubica en condiciones de desventaja al momento de llenar los requisitos mínimos de ingreso. Esta realidad de reproducción de la exclusión social, se agudiza en el momento de la aplicación de criterios de calidad como las normas ISO, que exigen a las empresas e instituciones velar por la calidad de su trabajo en contraste con las condiciones estructurales del país, en donde no

se ha considerado ningún criterio de calidad en la prestación de los servicios públicos en relación a calidad y cobertura.

En este tema, son tres los actores institucionales los que tienen una tarea pendiente frente las personas con discapacidad. El Estado porque constitucionalmente tiene la obligación de velar por el bien común; la sociedad en general, porque éticamente no puede negar, ni ignorar la realidad de las personas con discapacidad y el mercado, que pretende ser el modelo pertinente de desarrollo económico y social y por lo mismo tiene la responsabilidad de incluir a todos los actores de la sociedad.

1.2.5. Tipos de empleo

1.2.5.1 Empleo protegido

Centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con alguna discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo normal.

1.2.5.2. Centros ocupacionales

Son establecimientos que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de sus discapacidades no pueden integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo. Su objetivo es el desarrollo personal de los trabajadores con discapacidad en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno la superación de los obstáculos que la discapacidad les supone para la integración social.

1.2.5.3. Empleo con apoyo

Es el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

1.2.5.4. Empleo ordinario (privado, público, autónomo)

El empleo ordinario es el empleo en empresas normalizadas en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad, ya sean públicas o privadas.

1.2.5.5 Autoestima enfocada en el empleo

“Desde el punto de vista energético, se entiende que autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean éstos cognitivos, emocionales o motores”⁹.

Desde el punto de vista psicológico, puede decirse que autoestima es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar.

9. Diane y Wendkos Papalia, Psicología, México, Editorial McGRAW-HILL, 2,008, página 49.

“La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.”¹⁰

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima. Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime. Todos tenemos una imagen mental de quiénes somos, qué aspecto tenemos, en qué somos buenos y cuáles son nuestros puntos débiles. Nos formamos esa imagen a lo largo del tiempo, empezando en nuestra más tierna infancia.

El término autoimagen se utiliza para referirse a la imagen mental que una persona tiene de sí misma. Gran parte de nuestra autoimagen se basa en las interacciones con otras personas y experiencias vitales. Esta imagen mental (autoimagen) contribuye a nuestra autoestima.

La autoestima se fundamenta en la capacidad de desarrollar una confianza y un respeto saludables por uno mismo es propia de la naturaleza de los seres humanos, ya que el solo hecho de poder pensar constituye la base de su suficiencia, y el único hecho de estar vivos es la base de su derecho a esforzarse por conseguir felicidad. Así pues, el estado natural del ser humano debería corresponder a una autoestima alta. Sin embargo, la realidad es que

10. Walter Riso, *Aprendiendo a quererse a sí mismo*, México, Editorial Pearson, 1990, pag. 204

existen muchas personas que, lo reconozcan o no tienen un nivel de autoestima inferior al teóricamente natural. La autoestima es un concepto gradual. En virtud de ello, las personas pueden presentar en esencia uno de tres estados:

El primer estado habla de tener una autoestima alta equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, o, usando los términos de la definición inicial, sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona. El segundo estado trata de tener una autoestima baja es cuando la persona no se siente en disposición para la vida; sentirse equivocado como persona. Y el tercer estado se refiere a tener un término medio de autoestima es oscilar entre los dos estados anteriores, es decir, sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incongruencias en la conducta —actuar, unas veces, con sensatez, otras, con irreflexión, reforzando, así, la inseguridad.

“Todas las personas son capaces de desarrollar la autoestima positiva, al tiempo que nadie presenta una autoestima totalmente sin desarrollar. Cuanto más flexible es la persona, tanto mejor resiste todo aquello que, de otra forma, la haría caer en la derrota o la desesperación.”¹¹

11. Michel, Guillermo, *Aprende a aprender*, México, Editorial Trillas, 1985, pag. 214

CAPÍTULO II

Técnicas e instrumentos

2.1 Enfoque y modelo de investigación

La investigación estuvo enfocada en un modelo cuantitativo, ya que es un campo de investigación que asigna valores numéricos a las declaraciones u observaciones, con el propósito de estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables, siendo así sus categorías de análisis las gráficas de barras, las cuales consisten en mostrar la comparación y la relación entre los datos que se proporcionan.

2.2. Técnicas

2.2.1 Técnica de muestreo

Se extrajo un muestreo no aleatorio, el cual está comprendido de 25 personas que padecen algún tipo de discapacidad física, los criterios de selección fueron permanecer en una silla de ruedas debido a una discapacidad física y que no contaran con un empleo fijo, la edad de los entrevistados se comprendió entre los 20 y 40 años, de ambos sexos.

2.2.2 Técnicas de recolección de datos

2.2.2.1. Encuesta

Se realizó una encuesta en empresas seleccionadas, donde se debía contactar con las personas encargadas de contratación de personal de las mismas, se aplicó la encuesta a la persona encargada, con el fin de recolectar la información necesaria. Se llevó a cabo en cada una de las empresas elegidas, en los meses de diciembre 2,015 al mes de abril 2,016, únicamente con la finalidad de enriquecer la investigación sobre oportunidades laborales para personas con discapacidad, dentro de las empresas encuestadas, el objetivo que

se evaluó fue establecer los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad.

2.2.2.2 Entrevista

Se aplicó una entrevista a personas con una discapacidad física, la cual se llevó a cabo en las principales calles y avenidas de la zona uno de la capital, en donde se les realizó una serie de preguntas, se hizo durante los meses de diciembre 2,015 al mes de abril 2,016, el objetivo evaluado fue identificar las principales emociones sobresalientes en las personas con discapacidad desempleadas, con la finalidad de conocer sobre su historia personal y su situación emocional respecto a su condición física, para poder aportar datos a la investigación.

2.2.2.3 Test proyectivo

Se aplicó el test proyectivo de la figura humana, en el lugar donde se trabajó con las personas con discapacidad, solicitando que realizarán un dibujo de la figura humana, en el cual la mayoría se negó a realizarlo por motivos personales, se aplicó durante los meses de diciembre de 2,015 al mes de abril 2,016 el objetivo que se evaluó fue el indicador de los niveles de autoestima de las personas con discapacidad, para obtener aportes a la indagación.

2.2.2.4 Charla informativa

Se impartió en el lugar donde se encontró a la persona con discapacidad, se les brindó información acerca de la autoestima y los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad, se impartió en los meses de diciembre 2,015 al mes de abril 2,016, el objetivo que se evaluó fue brindar un apoyo psicológico para las personas con discapacidad, para poder aumentar sus niveles de autoestima debido a su situación, para lograr obtener los resultados deseados y disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en Guatemala.

2.2.3. Técnicas de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos se utilizó el enfoque cuantitativo, mediante gráfica de barras, la cual es un recurso que sirve para comparar las alturas de barras de medidas de categorías. El número de elementos comparados dentro de una gráfica de barras debe ser de dos o más datos. El empleo de tonalidades o colores facilita la diferenciación de los porcentajes o proporciones.

2.3.1. Instrumentos

2.3.1.1. Guía de la encuesta

Consistió en recolectar información por parte de algunas empresas privadas, para verificar si existían contratos de trabajo para personas con discapacidad y determinar los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad dentro de dichas empresas. La encuesta está conformada por una serie de diez preguntas en las cuales el encargado de la empresa en donde se aplicó la misma, respondió a cada pregunta con una X en las opciones SI o NO, según fuera el caso, el tiempo aproximado para la realización de la misma fue de 15 a 20 minutos. El objetivo evaluado fue establecer los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad.

2.3.1.2. Guía de la entrevista

Se basó en una serie de preguntas que se realizaron a las personas con discapacidad que se entrevistaron, respecto a su experiencia en el área laboral y personal. La guía de la entrevista se basó en una serie de 12 preguntas, las cuales el entrevistado debió responder de acuerdo a su experiencia, el tiempo aproximado de su aplicación fue aproximadamente de 20 minutos. El objetivo evaluado fue identificar las principales emociones sobresalientes en las personas con discapacidad desempleadas.

2.3.1.3. Test proyectivo de la figura humana

En la ficha técnica del test de la figura humana de Karen Machover indica que el año de publicación del test es en 2,001; los criterios de validez de la prueba son que a través del dibujo de la figura humana, la personalidad proyecta toda una gama de rasgos significativos y útiles para un mejor diagnóstico. Es de confiabilidad muy alta.

Su administración se puede realizar de manera individual y colectiva. Su tiempo de duración no puede durar más de 20 minutos. Los materiales que se requieren para la aplicación son: manual, papel blanco sin rayas 8-1/2 por 11 y un lápiz de número 2 medio suave con goma de borrar.

Las instrucciones que se le dan al entrevistado son: se le piden los datos previos, los comentarios se anotan en hoja aparte, junto con las observaciones, el tiempo aproximado, la secuencia de las partes dibujadas, cuál sexo dibujó primero, etc. Se le indica que dibuje una persona, luego, si dibujó un hombre, se le dice que dibuje ahora una mujer y viceversa. Si dibuja una cabeza como figura completa, se le pide que complete el dibujo, de no haber tiempo para los dos dibujos, se le pedirá que dibuje una figura de su propio sexo (hombre o mujer). Si el sujeto omite una parte esencial del cuerpo, puede sugerirle al sujeto que lo dibuje, después deberá tratarse de averiguar porque no dibujó dicha parte. Si hay resistencia para dibujar, se le explicará que no interesa la belleza del dibujo, y que el interés es puramente científico, etc.

El principal objetivo del test de la figura humana es la evaluación tanto imagen corporal y conflictos de personalidad o algún tipo de patología que éste pueda presentar. El objetivo evaluado fue indicar los niveles de autoestima de las personas con discapacidad.

2.3.1.4 Planificación de la charla informativa

Se trató de brindar información a las personas con discapacidad sobre la autoestima y los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad y que puedan aplicar a ellos. La planificación de la charla informativa se conformó de seis columnas, en las cuales se explica detalladamente el objetivo de la misma, las actividades a realizar, los recursos que se utilizarán para la realización de la charla, la persona encargada de llevar a cabo la charla informativa, el tiempo de duración de la misma, y la evaluación de toda la actividad. El tiempo de duración será aproximadamente de 30 minutos. El objetivo evaluado fue brindar la orientación apropiada para disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas con discapacidad.

2.4 Operacionalización de objetivos

Objetivos específicos	Categorías conceptuales / variables	Técnicas	Instrumentos
Establecer los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad.	Tipos de empleo para personas con discapacidad.	Encuesta.	Guía de la encuesta.

Identificar las principales emociones sobresalientes en las personas con discapacidad desempleadas.	Principales emociones sobresalientes.	Entrevista.	Guía de la entrevista
Indicar los niveles de autoestima de las personas con discapacidad.	Niveles de autoestima.	Test proyectivo.	Ficha técnica del test proyectivo de la figura humana de Karen Machover
Brindar orientación apropiada para disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas con discapacidad.	Disminución de repercusiones psicológicas.	Charla informativa.	Planificación de la charla informativa.

CAPÍTULO III

Presentación, análisis e interpretación de los resultados

3.1. Características del lugar y de la muestra

3.1.1. Características del lugar

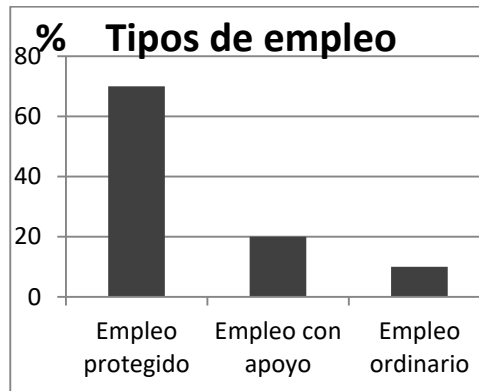
El lugar en donde se llevó a cabo la investigación fue en las principales calles y avenidas de la zona uno capitalina de la ciudad de Guatemala, en donde se pudo percibir un ambiente grato, ya que por lo general las entrevistas se realizaron durante las tardes, por lo cual, por el horario; había mucha gente en el Paseo de la Sexta y se logró apreciar un entorno cálido, debido a que las personas se encontraban visitando el lugar con su familia, disfrutando de un paseo ameno, realizando compras en los locales de dicho lugar, visitando los restaurantes de la zona, por lo que se pudo apreciar una dinámica familiar agradable.

3.1.2 Características de la muestra

Las principales características de la muestra con la que se trabajó fueron permanecer en una silla de ruedas debido a una discapacidad física, además de no contar con un empleo fijo, permanecer en el rango de edad de 20 a 40 años, la condición socioeconómica de las personas entrevistadas era baja, no tenían un mayor nivel de educación, su condición familiar, era que estaban a cargo de mantener una familia, en su mayoría fueron personas de sexo masculino, pero también cabe mencionar que se atendió un 5% de sexo femenino, la etnia era indígena o ladina, la condición laboral era bastante baja, tenían un empleo informal, ya sea vendiendo cualquier artículo en las calles o simplemente pidiendo ayuda económica a las personas que pasaban por el lugar mencionado, la mayoría de las personas entrevistadas pertenecían a la religión católica, sin embargo una minoría indicó pertenecer a grupos de iglesias cristianas.

3.2 Presentación y análisis de resultados

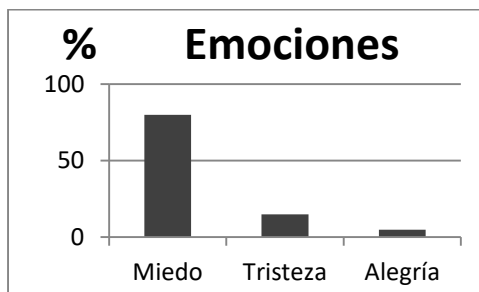
Gráfica No. 1



Fuente: Empresas encuestadas para determinar los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad, Febrero 2,016

La información se obtuvo de 4 empresas encuestadas, en las cuales se pretendía buscar información sobre los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad, para lo cual las empresas brindaron datos que indicaban contar con un empleo protegido, en donde ellos participan regularmente en las operaciones de mercado, representado en un 70%, empleo con apoyo está dentro de empresas normalizadas para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, esto enfocado en un 20% y el empleo ordinario en donde la mayoría de las personas no tienen discapacidad, se basa en un 5%.

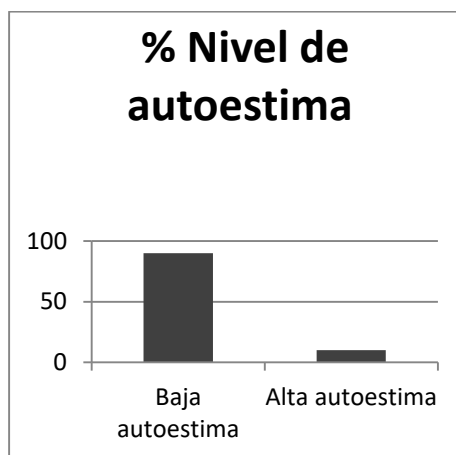
Gráfica No. 2



Fuente: Personas entrevistadas para definir las principales emociones sobresalientes, Marzo 2,016

Los datos fueron obtenidos por parte de las personas que se les aplicó la entrevista, en la cual se buscaba determinar las principales emociones sobresalientes en las personas que padecen alguna discapacidad, por lo cual se destacaron 3 emociones principales; miedo que fue representada en un 80%, debido a que tienen miedo acerca de su situación física ante la sociedad, tristeza se mostró en un 15%, ya que se ponen tristes al saber que deben enfrentar la vida según cómo se encuentran física y económicamente y alegría en un 5%, porque a pesar de estar en su situación dan gracias a Dios por estar vivos.

Gráfica No. 3



Fuente: Personas entrevistadas, para delimitar el nivel de autoestima, Marzo 2,016

La información se consiguió mediante la entrevista aplicada a las personas seleccionadas para realizarles la entrevista, las cuales indicaron tener un bajo nivel de autoestima representado en un 90%, debido a la situación por la que están atravesando por su condición física, se sienten mal y con su autoestima muy baja y únicamente el 10% indicaron un nivel alto de autoestima, que han logrado superar sus miedos ante tal caso, mediante superación personal y apoyo

moral de la familia y de la sociedad, en algunos casos; con orientación psicológica.

Gráfica No. 4.



Fuente: Personas entrevistadas, para evaluar el objetivo de orientación psicológica, Marzo 2,016

La información se obtuvo mediante los datos que aportaron las personas entrevistadas a las cuales se les pudo dar un apoyo psicológico y una pequeña charla motivacional, la cual funcionó como se esperaba en las personas con discapacidad en un 90% y en un 10% insatisfactoriamente, porque no se logró ayudar a las personas entrevistadas.

3.3 Análisis general

En relación a lo estudiado se pudo observar que la mayoría de las personas entrevistadas fueron hombres, en edades comprendidas de 20 a 40 años de edad, su tipo de discapacidad fue paraplejía, causadas por accidentes en su mayoría, otros por algún impacto de bala y accidentes automovilísticos, también algunas personas que han tenido la discapacidad desde su nacimiento por lo que a raíz de ese momento han permanecido en una silla de ruedas. La mayor parte de entrevistados no han laborado en ninguna empresa y tampoco han hecho el intento de solicitar empleo en empresas privadas por miedo, también desconocen sobre los tipos de empleo que existen para personas con

discapacidad. Y al respecto en mayor parte se sienten mal, desanimados, rechazados por la sociedad por su situación y que les afecta bastante económica y psicológicamente y cuentan con un trabajo informal.

Se determinó que los tipos de empleo que existen son: empleo protegido, ya que las personas con discapacidad trabajan en empresas en las cuales participan regularmente en las operaciones de mercado, esto se representa en un 70%. El empleo con apoyo está basado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, esto mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, representado en un 20%. El empleo ordinario es el que se da en empresas normalizadas, donde hay más personas sin discapacidad, esto enfocado en un 10%.

Las principales emociones sobresalientes en las personas entrevistadas fueron: miedo, el cual sentían al verse ante su situación física, estuvo representado en un 80%; tristeza, porque ellos se sienten mal, por la situación que les tocó vivir, remarcado en un 15% y alegría, ya que a pesar de su estado se sienten alegres de estar vivos, esto representa un 5%.

La baja autoestima se da por la situación física, económica y psicológica por la que se encontraban viviendo las personas entrevistadas, representado en un 90%. La alta autoestima se dio por la superación de la situación de cada persona con discapacidad, enfocado en un 10%. A pesar de plantear la aplicación de pruebas proyectivas, la mayoría de entrevistados no quisieron realizar el dibujo del test de la figura humana, debido a su condición física, ya que esto representó la manera en que psicológicamente se perciben a sí mismos.

El resultado de la charla fue satisfactorio porque se logró brindarles a las personas entrevistadas una orientación psicológica, basado en un 90%. Fue insatisfactorio representado en un 10% porque no se logró los objetivos establecidos respecto a éste apartado.

La charla que se les brindó fue un gran aporte a su vida emocional, en la cual se les explicó acerca de los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad y se les dió un apoyo psicológico mediante esta charla, en donde se logró elevar de gran manera la autoestima de cada uno de los entrevistados, ya que les sirvió de desahogo y poder expresar todo lo que sentían debido a su discapacidad física.

CAPÍTULO IV

Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

- Se estableció que los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad son el empleo protegido, con apoyo y ordinario. De los más destacados y a los que puede aplicar una persona con discapacidad física están: el empleo protegido y con apoyo; debido a que en esta clase de empleos la persona con discapacidad puede realizar las funciones que corresponden a su cargo sin ningún inconveniente.
- Las principales emociones manifestadas que se pudieron percibir en las personas con discapacidad fueron miedo y tristeza, las cuales estuvieron relacionadas con el sentimiento que tienen sobre sí mismas; por el hecho de contar con una discapacidad física y permanecer en una silla de ruedas, motivo por el cual existe la falta de oportunidad laboral para ellas.
- Se determinó que los niveles de autoestima son bajos, en relación a la ausencia de oportunidades laborales para personas que cuentan con algún tipo de discapacidad física, lo cual se debe a la exclusión laboral que existe en Guatemala.
- Se logró disminuir el desánimo que genera el desempleo en las personas con discapacidad, mediante la oportunidad que se tuvo de interactuar con cada persona entrevistada, ya que se observó un cambio conductual en cada una de ellas, también indicaron sentirse mejor emocionalmente por la charla brindada.

4.2 Recomendaciones

- Enfatizar en las empresas la importancia de contratar personal con algún tipo de discapacidad física, debido a que cuentan con posibilidades para operar dentro de la empresa y así tengan la oportunidad de participar y destacar en el ámbito laboral.
- Apoyar a las personas que cuentan con una discapacidad física, para que puedan cambiar su punto de vista sobre su entorno y así evitar el miedo y tristeza por su condición física y mediante esa forma puedan demostrar que tienen las mismas capacidades que cualquier otra persona, y así superar esos sentimientos.
- Proporcionar apoyo psicológico para modificar conductas respecto a las ideas que tienen de sí mismas las personas con discapacidad y de esa manera poder elevar sus niveles de autoestima y así incluirlas en el mundo laboral.
- Brindar orientación apropiada principalmente en el área laboral, para así disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas con discapacidad en Guatemala.

Bibliografía

- Codigo de Trabajo**, Guatemala, Santillana, 2009, 105 páginas.
- Competencias laborales**, tema clave para la certificación en el INTECAP, Guatemala, Editorial Avanti, 2,010, 158 páginas.
- Conadi, Guatemala, Análisis del marco jurídico nacional e internacional en materia laboral para las personas con discapacidad**, Guatemala, Editorial Santillana, 2005, 263 páginas.
- Constitución Política de la República de Guatemala**, Guatemala, Editorial Panamericana 2008, 89 páginas.
- Diane y Wendkos Papalia, **Psicología**, México, Editorial McGRAW-HILL, 2,008, 328 páginas.
- Durán, M.A, **El trabajo no remunerado en la economía global**, Bilbao, Editorial Anglo didáctica, 2012, 158 páginas.
- Esbec Rodríguez, Enrique, **Psicología forense y tratamiento jurídico legal de la discapacidad**, México, Editorial Acme, 2006, 326 páginas.
- García B, Arce, **Educación especial**, Cuba, Editorial Pearl, 2010, 210 páginas.
- Ley de atención a personas con discapacidad**, Conadi, Guatemala, Editorial Santillana, 2002, 50 páginas.
- M, Angel, **Discapacidad e inclusión**, Panamá, Editorial Kapeluz, 2005, 104 páginas.
- Michel, Guillermo, **Aprende a aprender**, México, Editorial Trillas, 1985, 140 páginas.

-**Oportunidades de trabajo**, OIT (Organización Internacional de Trabajo) Editorial Panamericana, 2010, 98 páginas.

-**Servicio del empleo recursos humanos**, Guatemala, Ministerio de Trabajo, 2011, 74 páginas.

-Solis, Roberto, **Ensayos sobre conceptos relacionados con la discapacidad**, Guatemala, Editorial Piedra Santa, 2002, 79 páginas.

-Tobar, Angélica, **Educación especial y exclusión**, Bilbao, Editorial Anglo didáctica, 2009, 187 páginas.

-Walter Riso, **Aprendiendo a quererse a sí mismo**, México, Editorial Pearson, 1990, 220 páginas.

ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala



Escuela de Ciencias Psicológicas

ENCUESTA

Instrucciones: A continuación se presenta una serie de preguntas, a las cuales deberá marcar con una X según corresponda.

1. ¿En su empresa manejan contratos laborales?

SI _____ NO _____

2. ¿Su empresa cuenta con contratos para personas con discapacidad?

SI _____ NO _____

3. ¿Ha contratado alguna vez a una persona que padece algún tipo de discapacidad?

SI _____ NO _____

4. ¿Tiene algún puesto para una persona que sufra de alguna discapacidad física?

SI _____ NO _____

5. ¿Estaría en la disposición de contratar a una persona con discapacidad?

SI _____

NO _____

6. ¿Estaría dispuesto a integrar a su empresa a alguien que padece algún tipo de discapacidad?

SI _____

NO _____

7. ¿Podría crear algún contrato donde incluyan a personas con discapacidad?

SI _____

NO _____

8. ¿Podría crear una plaza para una persona con discapacidad?

SI _____

NO _____

9. ¿Brindaría a sus empleados una capacitación para incluir a personas con discapacidad en su empresa?

SI _____

NO _____

10. ¿Al momento de contratar a una persona con discapacidad la acomodaría a cualquier puesto en su empresa?

SI _____

NO _____



Universidad de San Carlos de Guatemala



Escuela de Ciencias Psicológicas

ENTREVISTA

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de preguntas, las cuales deberá contestar de acuerdo a su experiencia propia.

1. ¿Cuál es su nombre?

2. ¿Cuántos años tiene?

3. ¿Cuál es su tipo de discapacidad?

4. ¿Su discapacidad es de nacimiento o por algún accidente?

5. ¿Cuánto tiempo lleva en silla de ruedas?

6. ¿Ha tenido la oportunidad de laborar para alguna empresa privada?

7.¿Cuántas veces ha solicitado empleo en empresas privadas?

8. ¿Conoce los tipos de empleo que existen para personas con discapacidad?

9.¿Cómo se siente respecto a la falta de oportunidades de empleo para personas con discapacidad?

10.¿Cómo le afecta el desempleo a usted?

11. ¿A qué se dedica actualmente?

12.¿Qué tipo de trabajo le gustaría tener?



TEST DE LA FIGURA HUMANA

Instrucciones: A continuación se le solicitará al entrevistado que realice un dibujo de la figura humana.

Consigna:

“En esta hoja, te voy a pedir que dibujes una persona, puedes borrar y hacerla como tú quieras, hazla lo más parecido a un ser humano”.



PLANIFICACIÓN CHARLA INFORMATIVA

Objetivo	Actividades	Recursos	Responsable	Tiempo	Evaluación
Brindar la orientación apropiada para disminuir las repercusiones psicológicas que genera el desempleo en las personas con discapacidad	Darles información detallada de la autoestima y tipos de empleo para personas con discapacidad	Humanos Materiales (hojas, lapiceros)	Gabriela Mota	30 minutos	Verificar que las personas con discapacidad comprendan la información brindada