

Douglas Estuardo Palma Méndez

Módulo: Derechos laborales de personas con discapacidad empleadas
en la municipalidad de San José, Escuintla.

Asesor: Carlos Manuel Fonseca Penagos



FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA

Guatemala, noviembre 2018

Este informe fue presentado por el autor como trabajo de EPS previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Derechos Humanos.

Guatemala, noviembre 2018

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Geografía	1
1.1.2 Social	1
1.1.3 Histórico	4
1.1.4 Económico	10
1.1.5 Político	14
1.1.6 Filosófico	17
1.1.7 Competitividad	17
1.2 Análisis Institucional	20
1.2.1 Identidad Institucional	20
1.2.2 Localización Geográfica	20
1.2.3 Visión	20
1.2.4 Misión	20
1.2.5 Objetivos	20
1.2.6 Principios	21
1.2.7 Valores	21
1.2.8 Organigrama	22
1.2.9 Corporación Municipal San José, departamento de Escuintla.	23
1.2.10 Servicios de la municipalidad	23
1.2.11 Recursos Humanos	23
1.2.12. Usuarios	24
1.2.13 Infraestructura	24
1.2.14 Proyección Social	25
1.2.15 Finanzas	25
1.2.16 Política Laboral:	25
1.2.17 Administración	25
1.2.18 Ambiente Institucional:	26
1.3 Lista de Deficiencias, Carencias Identificadas	28
1.3.1 Carencias Identificadas	28
1.4 Problematización	29
1.4.1 Problematización de las Carencias Identificadas	29
1.4.2 Hipótesis – Acción	31
1.5 Selección de Problemas e Hipótesis	32
1.6 Viabilidad	33
1.6.1 Factibilidad	33
1.6.2 Priorización	35
1.6.3 Solución propuesta como viable y factible	35
1.6.4 Cronograma de Actividades	35
CAPITULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	36
2.1 Elementos Teóricos	36
2.2 Fundamentos Legales	42
CAPÍTULO III: PLAN DE ACCIÓN O DE LA INTERVENCIÓN	51
3.1 Título	51
3.2 Problema	51

3.3	Hipótesis Acción	51
3.4	Ubicación	51
3.5	Justificación	51
3.6	Objetivos del Proyecto	52
	3.6.1 General	52
	3.6.2 Específicos	52
3.7	Metas	52
3.8	Beneficiarios	53
	3.8.1 Directos	53
	3.8.2 Indirectos	53
3.9	Actividades	53
3.10	Técnicas	55
3.11	Cronograma	56
3.12	Responsable	57
3.13	Presupuesto	57
3.14	Evaluación	57
	3.14.1 Lista de Cotejo	58
	CAPÍTULO IV: EJECUCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	59
4.1.	Actividades y Resultados	59
4.2.	Productos y Logros	60
4.3	Sistematización de la Experiencia	120
	CAPÍTULO V: PROCESO DE EVALUACIÓN	122
5.1.	Evaluación del Diagnóstico	122
5.2.	Evaluación de la Fundamentación	123
5.3	Evaluación del Plan de Acción o de la Intervención	124
5.4	Evaluación de la Ejecución	125
5.5	Evaluación Final	126
	CAPITULO VI: VOLUNTARIADO	127
	Conclusiones	143
	Recomendaciones	144
	Bibliografía	145
	Apéndice	147
	Anexo	167

RESUMEN

El presente trabajo ofrece una síntesis del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) lo cual es de proyección social en Derechos Humanos, ya que contribuye al mejoramiento de la sociedad guatemalteca, éste forma profesionales de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El proyecto consiste en la “Elaboración del módulo de Derechos Laborales para las personas con discapacidad empleadas de la municipalidad del municipio del Puerto de San José, departamento de Escuintla”.

El desarrollo del proyecto parte de la realización del diagnóstico situacional de las personas con discapacidad. El levantamiento de la información se realizó en la municipalidad, para esto se utilizó la técnica de informantes claves, que pudiesen brindar información oportuna y veraz en relación con los objetivos del proyecto, incluyendo a organizaciones, asociaciones e instituciones nacionales e internacionales que trabajan con y para personas con discapacidad, y especialmente con víctimas de la exclusión laboral.

A pesar de ser evidente la infracción laboral en que incurren los patronos al anunciar sus ofertas de empleo, las autoridades de trabajo no se preocupan por imponer las sanciones legales respectivas y aun peor no solicitan al Organismo Ejecutivo la implementación de Políticas que permitan la correcta aplicación de los Preceptos Constitucionales y el fiel cumplimiento de la readaptación profesional y la aplicación de las medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional en igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores regulares como lo establece el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta inobservancia a los instrumentos jurídicos indicados, provoca en estas personas problemas de carácter social y económico que repercuten gravemente en su salud física y mental, no solo en ellos, sino en sus familias ya que se convierten en una carga tanto para ellos como para el propio Estado, por diferentes servicios de salud que demandarán en el futuro.

Y finalmente, cómo en convenio con la municipalidad, en realizar este proyecto cuyo propósito consiste en fortalecer la capacidad de atención de los funcionarios de dicha municipalidad y encargados de oficinas para mejorar el desenvolvimiento de personas con discapacidad al llevar a cabo sus actividades laborales.

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, propició la realización de la Investigación y ejecución de un Plan de acción enfocado a la promoción de Derechos Humanos, para mejorar el conocimiento de las personas empleadas con discapacidad.

La Sede del EPS fue la Municipalidad de San José, Escuintla, es la principal Dependencia que tiene como visión la promoción del desarrollo del municipio de San José, pretende prestar servicios de calidad a través de la ejecución de proyectos y la administración de los recursos técnicos, humanos, materiales y financieros, en forma racional de esta manera lograr la participación activa de la institución buscando siempre el bienestar de todos los empleados con discapacidad.

CAPÍTULO I Diagnóstico: Constituye la primera etapa del EPS realizada con el propósito de obtener información para efectos de ubicación tanto en el contexto interno como externo de la institución patrocinante con la finalidad de conocer su situación actual en cuanto a temas de discapacidad. Para llevar a cabo dicho proceso se solicitó al alcalde en funciones de la Municipalidad de San José del departamento de Escuintla la autorización para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en dicha institución. Al obtener la autorización se inició con la elaboración del plan de la etapa de diagnóstico, plasmando los datos institucionales, datos del proyectista, la justificación del plan, los objetivos, las actividades, los recursos a utilizar y un instrumento para evaluar el proceso. Posteriormente se redactaron cuestionarios en base a los datos de la guía de los ocho sectores para formar los instrumentos de aplicación; utilizando la técnica de la entrevista dirigida.

Después de haber obtenido la información necesaria para analizar las carencias y necesidades institucionales se procedió a redactar el informe del diagnóstico institucional tomando en cuenta la información de la institución patrocinante con su respectivo análisis y priorización de problemas para finalizar con el análisis de viabilidad y factibilidad.

CAPÍTULO II Fundamento Teórico: En el presente capítulo se describe el fundamento teórico y legal sobre el cual recae la investigación del trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), el cual consiste en la investigación bibliográfica sobre conceptos e historia, como el conjunto de leyes nacionales y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia al proceso de la enseñanza de los Derechos Humanos y Laborales, orientado a las personas con discapacidad empleadas de dicha municipalidad.

CAPÍTULO III Plan de Acción o de la Intervención (proyecto): En esta fase se diseñó el plan de trabajo en base al problema seleccionado en la etapa anterior y su solución viable y factible. En dicho plan se tomaron en cuenta los datos

generales del proyecto, la descripción del mismo, la justificación del proyecto; la cual enfatiza su propósito y alcances con un determinado grupo, se redactaron sus objetivos, los cuales fueron cuantificados en metas, tomando en cuenta sus beneficiarios directos e indirectos, también se realizaron las gestiones necesarias para obtener el financiamiento y presupuesto para ejecutar dicho proyecto, se estableció un cronograma de actividades de una manera lógica; tomando en cuenta el tiempo disponible para cada actividad con base a las disponibilidades de la institución y se establecieron los recursos humanos, materiales y físicos.

CAPÍTULO IV Ejecución y Sistematización de la Intervención: Esta fase consistió específicamente en la ejecución del plan perfilado en la fase anterior para hacer realidad la solución al problema detectado en la Municipalidad de San José. Para dicha etapa se procede a describir cada una de las actividades programadas indicando la fecha exacta en que se ejecutó y el resultado que se obtuvo de ella. Es aquí donde se redactó el plan de diseño y elaboración del módulo enfocado en el tema de la discapacidad; y se toma el tiempo necesario para la elaboración del mismo, el cual fue revisado y abalado por el asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, también se elaboró la solicitud a la municipalidad para realizar el proceso de socialización del módulo, se formuló la planificación para las sesiones de trabajo con los responsables de este género, socializando cada una de las unidades del módulo.

Este proceso finaliza con los productos y logros alcanzados, entre lo cual se presenta el módulo sobre las personas con discapacidad, el cual está dirigido a todos los empleados de la municipalidad, del municipio de San José, del departamento de Escuintla.

CAPITULO V Evaluación del Proceso: Se elaboraron instrumentos que se aplicaron para verificar si se lograron los objetivos y metas trazadas.

Para la evaluación del diagnóstico institucional se utilizó una escala de porcentajes, para tener un precedente de la información alcanzada en dicha etapa; con lo cual se logró un 93 % de información adquirida. Esta información permitió visualizar la estructura organizacional de la Municipalidad de San José.

La fundamentación teórica fue evaluada a través de una lista de cotejo, la cual se formó con indicadores relacionados a la información redactada en el perfil; verificando si la planificación fue elaborada eficientemente para lograr un producto final adecuado que sea satisfactorio y dé solución al problema priorizado.

El plan de acción o de la intervención se llevó a cabo a través de un cronograma de doble entrada, estableciendo las actividades, el tiempo e indicadores en los cuales se verificó el tiempo planificado y el tiempo real ejecutado en cada actividad, haciendo una comparación para establecer los alcances de la fase desarrollada; lo cual permitió tener un control del tiempo utilizado en la ejecución de todo el proyecto.

La ejecución o sistematización de la intervención se realizó para reconfirmar el logro y alcance de los objetivos y metas trazadas desde el inicio de la planificación. Para ello se elaboró una encuesta que se dirigió a los habitantes del municipio.

La evaluación del proceso se encuentra desarrollado de la evaluación en forma continua, integral y sistemática, utilizando diferentes técnicas e instrumentos como la observación, entrevista, el cuestionario, la lista de cotejo.

CAPITULO VI VOLUNTARIADO. El Voluntariado fue parte importante de este proceso ya que no es sólo un valor ético, una actitud, sino una práctica concreta. Si se queda tan solo en un vago espíritu de buena persona, de buen ciudadano, acaba siendo algo vacío y sin sentido. Es indispensable, además, porque actúa desde las necesidades existentes en cada momento, porque incide directa e inmediatamente en los problemas haciendo de avanzadilla en la búsqueda de soluciones.

Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones que nacen de la presente investigación, así también la bibliografía consultada, las técnicas utilizadas para la realización del diagnóstico así como para la obtención de la información fueron variadas.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

1.1. CONTEXTO

1.1.1. GEOGRÁFICO

San José, está ubicado en el departamento de Escuintla, Guatemala, C.A, junto al litoral del océano pacífico. Sus límites municipales son: al norte, Masagua y La Democracia; al sur, el océano pacífico; al este, Puerto Iztapa y al oeste, La Gomera. Se estima que este Municipio cuenta, actualmente, con 30,000 habitantes (año 2004). La altura de la cabecera es de 2 metros sobre el nivel del mar. Geográficamente está ubicado en latitud Norte 13° 55' 05", longitud Oeste 90° 49' 10", Su extensión territorial es de 280 kilómetros cuadrados. Es un activo centro comercial y polo turístico de considerable importancia para nuestro País. La jurisdicción municipal de San José es de tierras onduladas, regadas por los ríos Achiguate y María Linda, así como sus innumerables afluentes.

El municipio de San José, cuenta con las aldeas La Barrita, Los Magueyes, Santa Rosa, Otancingo, Montaña Larga, Peñate, El Laberinto y Los Ángeles, así como los caseríos El Carrizo, Chulamar, Santa Isabel, Linares, El Dulce Nombre, Barrita Vieja, San Isidro Botón Blanco, comunidades rurales, donde los josefinos se dedican a la agricultura y ganadería, pero también a la pesca. Es en el turismo donde el josefino hace gala de su gentileza y hospitalidad, y donde el paisaje marino nos recibe caluroso y cordial. En la época colonial, no existió en Guatemala ningún puerto en la costa del Pacífico. La vida de Iztapa como puerto fue muy breve. El comercio del reino de Guatemala se hacía a través del puerto de Acajutla, en la actual república de El Salvador.

1.1.2. SOCIAL

Según proyecciones del 2009 del INE, el municipio de San José tiene una población de 49,400 habitantes. Además, tiene una densidad poblacional de 176 habitantes por km². El 58 % vive en el área rural y el 42 % en el área urbana. Tiene un total de 25,313 hombres (51.24 %) y 24,087 mujeres (48.76 %). Con respecto a la identificación étnica, del total de la población mencionada un 95.58 % de su población es ladina y 4.42 % son indígenas.

Al igual que la mayoría de los municipios del departamento de Escuintla, su población es mono-étnica, situación que se debe a los distintos procesos de

asentamiento y reasentamiento de la población, ya que dicha área geográfica fue el lugar de asentamiento de grupos sociales prehispánicos, los que fueron exterminados o desplazados fuera del lugar, por los conquistadores.

Las distintas transformaciones productivas que tuvieron estos territorios (añil, algodón, ganado y caña de azúcar), han condicionado una forma de asentamiento humano y de constitución étnica de la población.

Representa la distribución de la población del municipio de San José, como en la mayoría de municipios del departamento de Escuintla, la base de la pirámide es ancha, la cual evidencia una población joven en un alto porcentaje. El 66.42% de la población está comprendida entre las edades de 0 a 29 años, este dato da cuenta de la población del municipio de acuerdo a su edad, tiene también ciertas necesidades las cuales para su satisfacción necesitará de grandes recursos e inversión tanto pública, como privada, ya que estas necesidades van desde acceso a servicios de salud, servicios educativos, acceso a la vivienda y fuentes de empleo.

La salud en el municipio de San José, cuenta con 1 Centro de Atención Médica Permanente (CAP), 2 Puestos de Salud, 1 sala de maternidad cantonal y 22 Centros Comunitarios de Convergencia. Dentro del mismo, hay 1 administradora de salud. Todo lo anterior dentro de lo que ofrece el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social como rector del sector en el lugar. Existen igualmente 14 clínicas médicas privadas y 13 farmacias. Además de la cobertura del MSPAS, el IGSS cubre a un 23% de la población y un 5% de habitantes acude a servicios privados.

En lo que respecta a las inmunizaciones en niños y niñas menores de 01 año fue de 98.58% de la población de esta edad. La atención de los partos fue dada en un 63.45 % por médicos, el 17.5% fue hecha por comadronas y el 19% reporta que no recibió ninguna atención. En el municipio hay 11 médicos, 2 enfermeras profesionales, 11 enfermeras auxiliares, 1 odontólogo y 1 inspector en salud. La relación entre personal profesional de la salud es de 2.6 por cada 10,000 habitantes, cuando la recomendación de la Organización Mundial de la Salud es de 12 profesionales por cada 10,000 habitantes, por lo que constituye una limitante grave que determina la calidad de los servicios.

Las anteriores causas de morbilidad general, pueden ubicarse como enfermedades que pueden disminuir su incidencia a partir de programas de prevención y acceso de servicios públicos de calidad, lo cual apunta a las limitaciones de la calidad de vida de la población.

Además, en el municipio se reportó una incidencia de VIH de 3.5 (17 casos), arriba de la cifra departamental de 1.3 (89 casos). Existe además una incidencia de 9.21 de tuberculosis (33 de los 419 casos registrados en el departamento), y malaria con 8 de los 2427 casos registrados en el departamento). Estas cifras, especialmente la de VIH –SIDA son un alertado importante para continuar realizando acciones tendientes a disminuir este flagelo y así contribuir con el cumplimiento del ODM que tiene como meta la reducción de la propagación del VIH/SIDA, así como la incidencia de la Malaria y la Tuberculosis, aunque aún permanece dentro las tasas más altas del departamento.

La mortalidad materna Infantil al respecto de las tasas de mortalidad infantil y materna, los Objetivos de Desarrollo del Milenio han definido el objetivo, orientado a la reducción de la mortalidad infantil y que establece en la meta, la reducción en dos terceras partes, entre 1990 y el 2015, la mortalidad de niños y niñas menores de 5 años.

Para el país, dicha meta quedó definida como la reducción de 110 que había en 1987 a 37 para el año 2015, la tasa de mortalidad en los niños y niñas menores de 5 años por mil nacidos. Dicho objetivo apunta al mejoramiento de las condiciones de vida, acceso a servicios de salud, programas preventivos de la niñez especialmente vulnerable. En el municipio, para el año 2009, la tasa de mortalidad en niños menores de cinco años fue de 40.4 y para los menores de un año de 34.68. Se hace necesario el fortalecimiento del sistema de salud, poniendo énfasis en lo que respecta a la atención infantil, en programas preventivos, educativos para las madres y el mejoramiento del acceso a los servicios básicos.

La seguridad alimentaria forma parte de las condiciones sociales que las personas deben tener para pensar en sus posibilidades de desarrollo humano. En el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el ODM, expresa el compromiso de erradicar la pobreza y el hambre y que tiene como Meta No.1 reducir a la mitad entre el año 1990 y el 2015 el porcentaje de personas cuyos ingresos sean menores de 1 dólar por día. Para Guatemala, la meta es reducir de 20% que había en 1989 a 10% para el año 2015.

Además, la Meta No. 2 es reducir a la mitad, entre los años 1990 y el 2015, el porcentaje de personas que padecen hambre. De acuerdo a los mapas de pobreza de la SEGEPLAN del 2002, el municipio de San José presentaba un nivel de pobreza extrema de 4.1% y de pobreza general de 34.72%.

Para el municipio de San José, del año 2002 al 2008 se ha dado una disminución del índice en un 10.3, que implica una tendencia positiva, lo que habría que

profundizar es lo relacionado a la sostenibilidad y contenido de dicha tendencia ya que se presenta como una de las más bajas del departamento de Escuintla.

Según la SESAN, el municipio de San José durante el año 2009, debido a los niveles de pérdidas de sus cosechas puede ser catalogado como altamente afectado, esto en lo que respecta a la sequía de mayo y octubre de ese año. Las áreas afectadas fueron de 232 hectáreas. y la pérdida agraria fue de 16,935 quintales.

Las comunidades priorizadas por la SESAN son: Los Ángeles, Pampas, Barrita, Magueyes I y II, Santa Isabel, Barrita Vieja y Botón Blanco. Los criterios de priorización fueron el grado de vulnerabilidad y el riesgo de inseguridad alimentaria. Adicionalmente, el paso de la tormenta Agatha, causó serios destrozos, los cuales evidencian los niveles altos de vulnerabilidad de la población ante los desastres y en consecuencia el riesgo de inseguridad alimentaria de la misma. La proporción de la población en extrema pobreza de acuerdo con la última medición (2002) fue de 4.1%, lo que indica existe una brecha municipal de 1.1%, la cual se debe atenderse por medio de programas y proyectos para llegar a la meta de disminuir la pobreza extrema a la mitad para el año 2015.

El municipio de San José, cuenta con condiciones productivas que deben de ser potencializadas y reforzadas, a fin de generar mayores niveles de empleo y productividad de los mismos, ya que el mercado laboral en el municipio, no es suficiente. La productividad de pequeños y medianos productores es importante, lo mismo que actividades como el turismo, tomando en cuenta propuestas inter-municipales, como la zona del Litoral del Pacífico. En el clima del Puerto San José la temperatura oscila alrededor de 26° a 29° grados centígrados por encontrarse ubicado a un nivel bajo sobre el mar que se dirigen al litoral del Pacífico. Le afecta a su mayoría en los cultivos de los productos tropicales ya que no poseen un sistema que favorezca el riego, por presentarse las diferentes variaciones de la canícula.

Predomina el castellano como también diferentes tipos de idiomas que existen dentro de la comunidad porteña. Se profesa en su mayoría el evangelio, destacándose en el municipio cada año con actividades culturales, deportivas y religiosas, en honor al patrono San José festejándose el 19 de marzo.

1.1.3. HISTÓRICO

El 12 de marzo de 1852 el Gobierno emitió el Decreto 62, que en sus dos primeros artículos dice:

- 1) El Puerto de Iztapa en el mar del sur se trasladará al punto llamado "El Zapote", quedando habilitado para el comercio el día 01 de enero de 1853.
- 2) Este Puerto se denominaría "San José de Guatemala". También se decretó construir los almacenes y oficinas necesarias, arreglar las vías de comunicación y asegurar la dotación de agua potable.

Debido a un fuerte huracán que azotó Iztapa el 20 de octubre de 1852, y dada la destrucción que hizo, su Comandante, Luis Ávila, pidió, el 4 de noviembre, que se pusiera empeño en construir las instalaciones necesarias en el Zapote, para acelerar el traslado. El 5 de noviembre, el Gobierno ordenó apresurar los trabajos.

No obstante que el decreto mandaba que el nuevo puerto entrara en servicio el 1º de enero, fue hasta principios de junio de 1853 que se terminó de montar la primera "casa-almacén" en San José.

El 13 de julio de 1853 se levantó el acta respectiva y se concluyó de manera oficial la traslación. Y a partir de entonces se prohibió el embarque y desembarque de Iztapa. El 14 de octubre de 1853 fondeó la primera embarcación correspondiente al segundo traslado, la goleta costarricense llamada "Tres Amigos".

Los parajes más antiguos de esta zona son Las Salinas de Santa Rosa (hoy Puerto Quetzal) y El Manglar. En el año de 1920, tanto El Laberinto como El Manglar estaban clasificados como aldeas de San José.

¿De quién fueron éstas tierras? Al igual que Iztapa, el Puerto de San José se desarrolló en tierras de lo que fuera la Hacienda "El Overo". Originalmente ésta se llamó "El Bonete" y su historia se inicia con el reparto de tierras que hicieron los conquistadores. Hay indicios documentados para suponer que el primer propietario fue el propio Pedro de Alvarado. Más tarde en 1894, esa hacienda se anexó a la de "El Naranja" y juntas llegaron a sumar 594 caballerías y 12 manzanas.

Entre algunos de sus propietarios figuran doña Bernardina de Figueroa, el Capitán Don Diego de Herrera, Don Alonzo de Oseguera Álvarez de Toledo, Don Joseph de las Asturias y Navas, Don Juan Nepomuceno Asturias y los hermanos Viteri. Estos fueron, de hecho, los últimos propietarios de "El Overo".

Creación del Municipio Se establece el municipio del Puerto de San José, el 02 de enero de 1875. Más tarde, alrededor de 1904, éste municipio fue suprimido y se

sometió a la jurisdicción de Escuintla, pero el 19 de junio de 1920 fue restablecido. El 5 de noviembre de 1921 se suprime el municipio de Iztapa, y temporalmente anexan su población y territorio al Puerto de San José. Esta situación obedeció a que la mayoría de pobladores de Iztapa paulatinamente se fue trasladando hacia San José, por razones de trabajo, comercio y servicios públicos.

Primera visita presidencial La primera visita de un jefe de Estado de Guatemala al Puerto de San José fue el 31 de enero de 1857. El General Rafael Carrera llegó a recibir a la fragata "ESK". En esa fecha también se estableció la posición geográfica, referida a Greenwich, resultando ser 13° 56' de latitud y 90° de longitud.

Muelle del Puerto de San José Desde 1863 empezaron a llegar los materiales para la construcción del muelle, cuya construcción se concedió a Pío Benito, con arreglo a los planes iniciales. Más tarde se otorgaron varias concesiones para el efecto, según el Acuerdo del 01 de junio de 1866, como los contratos de la United Fruit Company y los de las compañías muelleras.

Don Pío Benito organizó el 06 de octubre 1866 la sociedad "Compañía de los Muelles de Guatemala" para realizar la construcción del muelle. La duración de esa empresa sería de 52 años, que vencían del 31 de mayo de 1918.

Vencido el plazo, se puso en venta el muelle y, como en el remate efectuado el 29 de mayo de 1918 no hubo postor, se organizó una sociedad para liquidar la empresa y se llamó "Muelles de San José, D.M. Savage y Cía Ltd." según escritura del 08 de julio de 1918, autorizada por el licenciado Carlos Salazar Argumedo.

Los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica (IRCA, por sus siglas en Inglés) compraron a la sociedad liquidadora del muelle de San José por \$218,000.00 pesos oro americano, según consta en la escritura del 27 de marzo de 1926, por el notario Federico Salazar Gatica. Con permiso del Gobierno, la Compañía de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica reparó el muelle, y el trabajo lo terminaron el 30 de enero de 1932. Fue invertida la suma de \$ 365,215.37 pesos oro americano.

La Compañía Marítima Nacional Limitada, responsable de la operación del muelle, fue creada el 18 de febrero de 1938.

Proyecto de Introducción del agua potable Luis Carrillo Nájera, propuso un proyecto para la introducción del agua potable al Puerto, el cual consistía en

conducir una parte del río Achiguate, desde la toma de Mixtán. La obra de conducción de agua tendría una extensión de 12 leguas.

Los gastos correrán a cargo del Gobierno, y los que se hagan en la toma serán pagados por partes iguales por el Consulado y los dueños de las haciendas Conacaste, Izpanguazate y el Naranjo. La empresa ejecutora del proyecto se obliga a poner el agua en el Puerto de San José por la suma de 12,000.00 pesos.

El 09 de enero de 1860, el presidente de la República acuerda que se nombre al Coronel Don Gregorio Solares, Comandante de los departamentos de Amatitlán y Escuintla y del Puerto de San José, como encargado de la ejecución y coordinación de los trabajos de introducción del agua potable al Puerto de San José y que, además, se asocie con un ingeniero para que realicen un reconocimiento prácticos de los lugares por donde calcula conducir el agua.

Informe del Coronel Gregorio Solares El 24 de abril de 1861 el Coronel Solares, manifiesta que, de acuerdo a un reconocimiento más profundo realizado en terrenos del Puerto de San José, sí resulta partible la obra de conducción de agua potable del río Guacalate, tomándola desde Masagua, hasta la plaza del Puerto, y calcula que las obras por realizar tendrán un costo aproximado de 40,000.00 pesos. El presidente de la República tiene a bien acordar dicho gasto y encarga la ejecución de la obra al Coronel Solares. Pero sólo se hicieron los trabajos iniciales pues el proyecto no se llevó a cabo. La introducción total del agua potable al Puerto de San José se concluyó el 28 de mayo de 1874, tomándola del río Guacalate (el nombre correcto es Achiguate).

Para 1906 era la empresa del Ferrocarril Central la que abastecía de agua potable, por medio de pozos artesianos, a la comandancia y en parte a la población.

En 1910 se establece un arbitrio por canon de agua, cuyo producto se destinará a la construcción de un estanque público del cual se abastecerán las personas que no tengan agua directa.

En 1921, de los ingresos por impuestos al aguardiente, la Municipalidad paga sus cuotas de agua potable. En junio de 1949, la Municipalidad adjudica la construcción del pozo del Barrio Miramar.

Proyecto del Ferrocarril hacia San José y Escuintla El proyecto que se presentó al Gobierno, relativo a la construcción de un camino de hierro entre el Puerto de San José y la Villa de Escuintla, a título de concesión privilegiada, fue solicitado por

Manuel García Granados. En sesión del 29 de enero de 1868, el Gobierno aprueba el proyecto, tomando en cuenta la utilidad de la obra. Según el informe del Consulado de Comercio, el máximo del costo total de la obra se calcula en 850,000.00 pesos. Para esa fecha, alrededor de 200,000 quintales de carga pasaron por el puerto de San José, en importaciones y exportaciones.

El 28 de septiembre de 1870 se dispone que el Comandante del Puerto de San José, en lo relativo a la Capitanía del Puerto, dependa directamente del Ministerio de Hacienda y Guerra. En cuanto a sus funciones militares seguiría dependiendo del Comandante General de Distrito de Escuintla y del Corregidor Departamental.

Inauguración del Ferrocarril del Sur El tráfico por ferrocarril a Escuintla fue inaugurado el 20 de junio de 1880. En 1882 llegó el primer tren a Amatitlán, y a la ciudad de Guatemala el 19 de julio de 1884, fecha natal del presidente Justo Rufino Barrios.

Electricidad en el Puerto de San José Por Acuerdo Gubernativo del 28 de febrero de 1889, fue aprobado el contrato con Stanley Mcnider para el establecimiento del alumbrado eléctrico; y el 19 de junio de 1893 se aprobó el contrato con la Compañía de Agencias San José y del Ferrocarril del Sur, por medio del cual el Gobierno le cedía las acciones que tenía en la Empresa Eléctrica del Puerto. Los adquirentes se comprometían a suministrar de 40 a 50 focos.

El 02 de enero de 1925 se aprobó el contrato celebrado con Emilio Selle para que instalara e hiciera funcionar y mantener una planta eléctrica, fijándose las tarifas a cobrar. El 17 de agosto de 1935 se aprobó la renovación del contrato con el señor Selle para continuar prestando el servicio en el Puerto de San José y en la aldea Santa Rosa. Posteriormente, el 20 de diciembre de 1960, se renovó el contrato con el señor Selle y Compañía.

Cable Submarino Se establece en el Puerto de San José una oficina del cable submarino y se nombra a los comisionados que harán las gestiones pertinentes en los Estados Unidos para el arreglo del mismo; según el Acuerdo Gubernativo del 08 de abril de 1885.

Según Acuerdo del 21 de marzo de 1893, se celebra un contrato con la Compañía Cablegráfica de Centro y Sudamérica para establecer en aguas de la República uno o más cables submarinos electromagnéticos. El servicio cablegráfico fue prestado hasta 1966 o 68 por la "Tropical Radio". Ese año se nacionalizaron los servicios y nació la empresa Guatel.

La vieja "casa del cable" estuvo hasta 1974 en la playa, junto al Laberinto. Allí empezó a funcionar Guatel. Después, Guatel habilitó en ese lugar un centro recreativo para sus trabajadores, edificio que el mar destruyó.

Campo de aviación Por Acuerdo Gubernativo del 23 de abril de 1935, el Estado adquirió un terreno para el campo de aviación.

Oficialmente la Base Militar fue fundada el 01 de octubre de 1966, con el nombre de Escuela Táctica de Rescate de la Fuerza Aérea. Sus primeros directores fueron los tenientes Plinio Gracioso y René Cuellar. Estos dos militares fueron los primeros en graduarse Fort-Bening, Georgia, Estados Unidos. Luego el 12 de julio de 1967 es reorganizada con el nombre de "Base Militar de Tropas Paracaidistas General Felipe Cruz".

El 23 de junio de 1973 se inauguró un equipo de prueba de alta frecuencia omnidireccional para guiar el tránsito aéreo nacional e internacional como ayuda a la navegación, realizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Correos y Telecomunicaciones A través del Acuerdo Gubernativo del 02 de abril de 1890 se crearon una administración especial de correos en el Puerto de San José. El acuerdo Gubernativo del 04 de junio de 1949 abrió al servicio público una oficina de primera categoría de Correos y Telecomunicaciones.

Otros datos El 31 de octubre de 1880 fueron practicados un censo de población. Para entonces, San José tenía apenas 507 habitantes. Del parque actual hacia el Norte, se conocía como "Caserío La Estación". Aunque las condiciones no eran las mejores para las operaciones portuarias, éste era el puerto más importante del país.

El primer Instituto de Educación Básica por Cooperativa fue inaugurado el 1 de febrero de 1972. El nuevo edificio de la Capitanía del Puerto fue inaugurado el 3 de febrero de 1973. Fue construido por el Servicio de Ingenieros del Ejército, a un costo de 64 mil quetzales.

Puerto Quetzal No obstante el desarrollo del Puerto de San José, diversos intereses promovían la construcción de un nuevo puerto en las costas del Pacífico. Así, en el año 1887, durante el Gobierno del presidente Manuel Lisandro Barillas se presenta el proyecto de reapertura del Puerto de Iztapa.

Pero fue el General José María Reyna Barrios, a partir de 1894, quien le da el mayor impulso y recursos a esa obra. En 1896 llega el ferrocarril a Iztapa.

Los trabajos del puerto y el propio ferrocarril queda abandonados partir de 1898, tras la muerte de Reyna Barrios.

Después, en 1907, en tiempos del presidente Manuel Estrada Cabrera se presentan planos para abrir de nuevo Iztapa, otra vez con el nombre de "Puerto Estrada Cabrera". En 1917 también se planteó un proyecto para construir allí mismo el Puerto Independencia, por la proximidad del centenario de 1921.

Igualmente se retomó la idea de construirlo en Sipacate, llamándolo Puerto de Alvarado. Es un hecho que el Gobierno de José María Orellana, en marzo de 1922, autorizó la construcción del Puerto de Alvarado, 16 millas al Oeste del Puerto de San José. Ese proyecto nunca se empezó siquiera, pero para 1928, durante la administración del General Lázaro Chacón, se autoriza otro contrato para construir un puerto en el Pacífico, que debía estar 10 millas al Oeste o al Este de San José. Ese contrato sufrió varias modificaciones que lo llevaron y lo trajeron hasta diciembre de 1956.

Luego perdemos la pista de ese proceso, hasta llegar a 1979: la Unidad Ejecutora del Complejo Portuario -UNECPA- fue creada el 26 de septiembre de 1979, durante el gobierno del General Romeo Lucas García. Los trabajos de construcción dieron inicio en 1980, en los esteros de las salinas de Santa Rosa.

El 18 de marzo de 1983 iniciaron las operaciones portuarias y atracó el primer barco mercante en la dársena del complejo portuario. El 16 de noviembre de 1985 se concluye la primera fase del Puerto. En ese momento concluyen las funciones de Unecpa; se bautiza el nuevo puerto como "Puerto Quetzal" y se funda la Empresa Portuaria Quetzal, para administrarlo.

La nacionalización de los ferrocarriles y la modernización de los medios de transporte, provocó la decadencia y quiebra final de la empresa de Ferrocarriles de Guatemala, FEGUA. Con esos dos hechos, declinan las operaciones del Puerto de San José y nos toca en suerte ser testigos de su muerte.

1.1.4. ECONÓMICO

En el municipio de San José, la Población Económicamente Activa (PEA) tiene un perfil muy parecido al encontrado en otros municipios del departamento de Escuintla. Predomina la informalidad, la vinculación a actividades comerciales y de servicios. El municipio alberga en su territorio San José, más grande del Litoral del Pacífico y el único capaz de recibir a navíos de considerable tamaño. La época de llegada de cruceros que es de noviembre a marzo, representa el ingreso de

20,000 turistas a la zona de recepción, lo que sin embargo no representa un ingreso considerable para el municipio, debido a que no hay en el lugar ofertas turísticas atractivas, por lo que se desplazan a otros destinos en el interior del país. La Empresa Portuaria de San José, genera un ingreso cercano a 7 millones de quetzales anuales a favor del municipio, 4,000 empleos directos generados y cerca de 500 empleos indirectos, vinculados a servicios como alimentación, transporte entre otros. De los empleos directos se estima que la mitad son personas oriundas del municipio y la otra, llegan de otros municipios y ciudades a trabajar al lugar.

Dicha empresa, es un lugar muy atractivo para trabajar, debido a los salarios ofrecidos y las condiciones laborales en general. La migración a otros municipios se da principalmente en época de zafra a los municipios cañeros, a la capital y Estados Unidos. El proceso de inmigración es considerable, tomando en cuenta que el municipio cuenta en su territorio con Empresa Portuaria Quetzal y varias industrias que se han instalado en el lugar, debido a las facilidades de producción, embarque de materia prima y exportación que se ofrecen.

El perfil socioeconómico de las principales industrias que se encuentran en el territorio del municipio de San José, son las siguientes:

- Aceitera Hawaii
- Cementos Progreso
- Cementos Quetzal
- Cervecería Centroamericana S.A.
- Compañía Bananera de Guatemala-COBIGUA
- COMARPA-Empresa de exportación pesquera
- DUKE ENERGIE-Empresa holandesa de generación de energía
- EBANO-Empresa de seguridad
- EGSA-Empresa eléctrica
- EXPOGRANEL
- FERPASA-Empresa de abonos y fertilizantes
- GRANELSA-Carga y descarga de barcos
- HIDRONORDIK-Elaboración de fertilizantes
- OTSA-Fusión de ESSO y TEXACO
- Pollo Campero

La mayoría de las industrias y empresas en el municipio están distribuidas en la industria cementera, generación de energía y alimentación. Las que generan un

mercado laboral de cierto nivel de calificación, situación que provoca que un porcentaje de las personas que trabajan en ellas, son de otros municipios del país.

La infraestructura de Empresa Portuaria y Terminal de Contenedores Quetzal, hace permitiendo la comercialización de importación y exportación. El sistema productivo local no cuenta con la fortaleza y diversidad necesaria, para pensar en el aprovechamiento de las condiciones arriba descritas. En todo caso, las ventajas de comercialización del municipio, son aprovechadas por productores y exportadores dentro y fuera del municipio.

Sin embargo, estas condiciones se muestran como una potencialidad, que deberá de ser aprovechada por los productores locales para la generación de fuentes de empleo. El sector turístico también se muestra como un sector con grandes potencialidades, pero con una fuerte desatención por parte de entes correspondientes. Desde hace unos 20 años, en el municipio se ha dado un crecimiento de la zona, el tránsito comercial propiciado por el turismo, promovieron este repunte de crecimiento explosivo, que no ha implicado un mejoramiento económico y social de la población y el fortalecimiento de los productores y agentes económicos locales.

Los servicios del municipio de San José, por tradición nacional, ha sido un lugar de recreación, una zona turística, por lo consiguiente una zona con desarrollo comercial producto del turismo (restaurantes, hoteles, venta de productos, etc.). Su cercanía a la ciudad capital y accesibilidad han favorecido este hecho. Los beneficios indirectos, son los generados por todos aquellos visitantes en calidad de turistas, tanto nacionales como extranjeros. Cuenta con transporte público, existen diversas líneas de transporte terrestre extra-urbano que viajan hacia Escuintla. Sin embargo, existe una sola línea de transporte extra-urbano que presta el servicio en el puerto de San José, siendo este Transporte Trans-pacífico. Otras líneas de transporte brindan el servicio de traslado local siendo éstas: Transporte Ruano, Chinita, y Álvarez. En este aspecto, el puerto está comunicado por una sola línea de transporte. Esto puede indicar que la demanda del servicio es baja, por lo consiguiente que la afluencia de turismo en general se realiza en vehículos propios y no en transporte público.

La síntesis económica muestra una estructura económica basada en actividades agrícolas y agroindustriales (79.89 %), servicios e industriales (8.0 %). En dichos rubros productivos se constituye la principal fuente del mercado laboral, el cual no alcanza a incorporar a más PEA a las actividades laborales correspondientes.

El principal cuestionamiento que se le puede hacer a este modelo de desarrollo económico y territorial, son las características y naturaleza del mercado laboral, el cual requiere de mano de obra temporal, con escasa calificación y por tanto los salarios no superan los términos del salario mínimo, ha implementado formas de pago que contemplan bonos por productividad. Bajo estas circunstancias, los ingresos de las personas y grupos familiares, tienen una gran inestabilidad.

Ante esto, las estrategias de la población han sido la generación de actividades económicas informales, que se convierten para muchos hogares en el municipio, como única fuente de ingresos. Esto tiene un impacto directo en lo que respecta al riesgo de inseguridad alimentaria de la población, su calidad de vida y las posibilidades reales de desarrollo humano.

Los grupos familiares tienen una gran inestabilidad. Ante esto, las estrategias de la población han sido la generación de actividades económicas informales, que se convierten para muchos hogares en el municipio, como única fuente de ingresos. Esto tiene un impacto directo en lo que respecta al riesgo de inseguridad alimentaria de la población, su calidad de vida y las posibilidades reales de desarrollo humano.

El modelo económico en el municipio tiene otras implicaciones, las que son igualmente deplorables, como son los distintos impactos ambientales del mismo, ya que siendo éste de carácter extensivo, requiere de más tierras, las cuales se convierten en áreas de monocultivos que empobrecen la calidad de los suelos, igualmente obliga a montar sistemas de riego que hace que muchos cauces de ríos sean desviados para esta finalidad, privando de servicios públicos y derechos inherentes a un sinnúmero de ciudadanos y vecinos de clases medio y bajas del municipio. Todo esto conlleva una fuerte degradación ambiental, que, articulada a las consecuencias del cambio climático, son generadoras de riesgo alimentario y mayor impacto humano de los desastres naturales.

El área que puede ser una alternativa positiva a lo anterior, es la actividad de servicios portuarios y turismo, pero requiere de fuertes inversiones privadas y públicas y teniendo en cuenta una visión regional, la cual se contempla en la propuesta de desarrollo del Litoral del Pacífico, de la cual el municipio de San José forma parte. Lo que se requiere de la misma es que sea una acción donde se vincule a actores locales, gobierno municipal, gobierno central, cámaras de comercio, turismo e inversores nacionales y extranjeros, pero con una conducción que responda a priorizar los impactos económicos y sociales positivos y tratando de mitigar los negativos que se generan al desarrollo de estas actividades económicas.

Lo esencial, en este sentido es poder fortalecer agentes económicos locales que reinviertan el capital productivo en el municipio e iniciar un círculo virtuoso de generación de empleo e ingresos estables para sectores de la población. Debe vincularse, además, con la formación educativa de la población y capacitación en servicios y temas especializados con miras a generar el desarrollo integral del municipio. La administración Municipal consta con un Concejo Municipal, el cual está integrado por el Alcalde Municipal y su Corporación conformada por dos Síndicos y cinco Concejales titulares, además, por dos Síndico y un Concejal suplente.

1.1.5 POLÍTICO:

En el municipio de San José, actualmente el gobierno municipal es dirigido por el Alcalde Municipal. Su Concejo Municipal tiene comisiones de trabajo, las cuales están definidas dentro del marco del código municipal. Estas comisiones sirven de canal de las demandas comunitarias y la corporación municipal.

Se cuenta con el Reglamento de Licencias de Construcción, a parte de éste, no hay otros instrumentos de regulación municipal. Actualmente la municipalidad está inmersa en un proceso de elaboración de reglamentos internos, manuales de funcionamiento y organigramas, para el mejoramiento de su gestión interna, este proceso lo está realizando con la asesoría de técnicos del Instituto de Fomento Municipal (INFOM). También posee con un plan de desarrollo elaborado por FUNDAZUCAR y se encuentra contemplado dentro de la Zona de Desarrollo del Litoral del Pacífico.

El COMUDE se reúne una vez al mes y es un espacio donde los presidentes de COCODES se reúnen con los representantes de las instituciones presentes en el municipio para la coordinación de acciones interinstitucionales destinado a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos del municipio. También es necesario y pertinente, establecer líneas claras y programadas en torno a los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la planificación municipal, esto dentro del marco de la propuesta de Desarrollo Litoral del Pacífico, redefiniendo las alianzas con actores locales clave y otros gobiernos municipales dentro del marco de las mancomunidades municipales.

Las formas de organización comunitaria tienen presencia de los Concejos Comunitarios de Desarrollo –COCODE- en las siguientes comunidades, Aldea Santa Rosa y El Parcelamiento y Aldea Arizona. Desde su formación el Colectivo Poder y Desarrollo Local ha apoyado el proceso de formación y gestión de dichos órganos colectivos, así como el fortalecimiento del COMUDE. Se han realizado

numerosos procesos de formación en torno a temáticas relacionadas con la participación ciudadana en áreas de apoyar el Concejo y el proceso de toma de decisiones en forma autónoma. Hasta enero de 2007, se han conformado 42 COCODES, todos de primer nivel, que están distribuidos y organizados. Éstos se encuentran sin seguimiento desde la nueva administración. En el municipio, existe la organización de mujeres Asociación de Mujeres Porteñas Perlas del Mar, la cual se encarga de gestionar proyectos para sus asociadas. La adjudicación de cargos la corporación municipal, dio como resultado la adjudicación de un cargo de concejal suplente a la señora Zoila Haydee Flores Gutiérrez. Esto muestra la desigualdad existente en el municipio para el acceso a un cargo de elección popular, en este sentido es evidente lo mucho que tiene que caminar el municipio, con relación a la equidad de género, tal como lo define el Objetivo del Milenio 3 (ODM 3).

La síntesis Internacional del municipio, en lo que respecta a sus características socio demográficas manifiesta que del total de habitantes (49,400 habitantes), un 58% vive en el área rural y el 42% en el área urbana. Tiene un total de 25,313 hombres (51.24%) y 24,087 mujeres (48.76%). Con respecto a la identificación étnica, del total de la población mencionada un 95.58% de su población es ladina y 4.42% son indígenas. En cuanto al uso de la tierra, el 79.98% del área del municipio (17,197.75 ha.) éste está destinado a la producción agrícola, 22.31% granos básicos, 27.79% caña de azúcar (5,976.16 ha.); del área (4,732.92 ha.); y pastos cultivados 29.80 (6,408.71 ha). Los indicadores de educación, evidencian que el sistema educativo, no cumple con la función de formar e instruir a la población que lo necesita, pues si bien hay altos Niveles de matriculación en el ciclo primaria (100%), no se equipara a los de terminación del mismo (69.22%) lo que permite corroborar, que en el proceso muchos niños y niñas se quedan en el camino, alimentando las tasas de deserción y deserción escolar. La salud nos muestra un municipio donde la mortalidad materna reporta un solo caso desde el año 2008, sin embargo, la mortalidad infantil es una de las más altas en el departamento, únicamente superada por el municipio de Escuintla, por arriba del promedio departamental y nacional.

Por su posición geográfica, el Municipio del Puerto José, está expuesto a huracanes, tormentas tropicales e incluso tsunamis por estar junto al Océano Pacífico, y se encuentra vulnerable a este tipo de desastres. La Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED Región Sur), alerta que las comunidades del municipio Puerto San José, están expuestas por el desbordamiento del río Achíguate, debido a que, en época de invierno, los propietarios del ingenio, Concepción y Magdalena, desvían el cauce del río para el riego de las plantaciones de caña de azúcar; pero en época de invierno no

retienen caudales y por el contrario lo liberan, lo que ocasiona que áreas agrícolas se inunden.

Con respecto a los indicadores de empleo y ocupación, en San José el mayor porcentaje de la PEA, un 68%, se encuentra vinculada a actividades económicas informales, temporales y muy probablemente fuera del municipio y el restante 32% está dividido en trabajos de baja calificación y empleados de la administración pública y las empresas privadas. El municipio de San José tiene como principales actividades económicas las agrícolas y agroindustriales (caña de azúcar, granos básicos, pastos cultivados y pesca), las industriales (cemento, alimentos y energía), los servicios portuarios y turísticos. Cada una de esas actividades pertenece a los principales sectores del PIB nacional.

Con respecto a la dimensión político institucional, en el municipio hasta 2007, se han conformado 42 COCODES, todos de primer nivel, que están distribuidos y organizados, así mismo se posee un órgano de deliberación acerca de las problemáticas y posibles soluciones a los flagelos sociales aglutinados que lo constituye el Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), a través del cual ciudadanos ejercen sus derechos y obligaciones sociales, culturales, económicas, políticas y ambientales en el municipio. La dinámica sociopolítica del municipio, presenta situaciones que se dan en otros municipios, como la débil gestión estatal, fragmentada y sin coordinación, sin que se cuente hasta el momento un planteamiento estratégico a largo plazo.

Las organizaciones sociales, de pequeños y medianos productores, grupos de mujeres, juntas de seguridad local y COCODES, son los que constituyen el tejido de lo que podría llamarse sociedad civil, la cual se muestra con un accionar limitado y poco propósito. La participación política de la población, se limita al ámbito de las organizaciones partidarias, las que se muestran poco interesadas en generar procesos de formación ciudadana, ya que se limitan a los tiempos electorales. Esto ha dejado poco espacio a la estructuración de prácticas democráticas, situación que se hace más evidente, cuando se ven las condiciones de organización y participación de las mujeres y los jóvenes, a partir de lo cual se puede afirmar que, en ámbito del municipio de San José, se reproducen las condiciones de la matriz sociopolítica nacional con poca densidad democrática.

En lo concerniente a la inseguridad, ésta se muestra como una situación que cada vez más se agudiza y las acciones que pretenden alcanzarlas no son suficientes para abordarlas, pues siendo ese problema sumamente complejo, lo que se hace en función de esto, se muestra por demás parcial y fragmentado. En este sentido el daño social que hace la presencia de organizaciones delictivas en el municipio

tiene un profundo impacto y las situaciones se seguirán acumulando ante la inoperancia y falta de voluntad de los actores públicos y privados.

Finalmente, el municipio de San José cuenta con el mayor puerto del Pacífico, y condiciones de comercialización bastante aceptables, igualmente un potencial turístico que ha sido descuidado y que requiere de la definición de acciones claras y precisas para su desarrollo con la visión de recibir a buques de gran tamaño, además de esto el municipio tiene la presencia de industrias de alimentos, generación de energía y bebidas. Lo anterior es indispensable de cara a la realidad de su mercado laboral, que no tiene las condiciones de generar trabajo a más cantidad de población económica.

La estructura económica del municipio, conlleva una dinámica que tiende a la depredación de los recursos naturales, lo que pone a la población del municipio en una situación de riesgo alimentario y ante los desastres, en todo caso el modelo económico que ha implementado en el municipio, no es viable a largo plazo y no ha conllevado beneficios directos y sostenibles a la población.

1.1.6 FILOSOFICO

Dentro de este municipio se profesan cuatro tipos de prácticas creencias en la fe.

- Iglesia evangélica
- Iglesia católica
- Iglesia de todos los santos de los últimos días
- Salón de los reinos.

Cada una de ellas cuenta con un día específico para sus enseñanzas bíblicas.

1.1.7 COMPETITIVIDAD

En el Municipio de San José del Departamento de Escuintla, por tener una población extensa, existen instituciones las cuales asimilan servicios a los habitantes, las competencias de cada una son:

- Policía Nacional Civil: Vela por la seguridad y resguarda a la localidad de San José.
- Juzgado de Paz: Soluciona los conflictos familiares resguardando la paz en la comunidad.

- Base Militar de tropas de paracaidistas: contribuir y mantener la independencia, la soberanía, la integridad del territorio, la paz y la seguridad interior y exterior.
- Comando Naval del Pacífico: Vela por el respeto de los derechos de la república sobre su mar territorial, zona contigua, zona económica exclusiva, la protección de los recursos naturales y vivos del lecho y subsuelo marinos.
- Ministerio Público-MP: Representa a la Sociedad y a las Víctimas del delito en la defensa de sus derechos e intereses comunes, ejerciendo la acción penal en los delitos de acción pública, en estricto respeto de los Derechos Humanos y el debido proceso, sirviendo con calidad y calidez para contribuir a la paz social y la convivencia armoniosa.
- Superintendencia de Administración Tributaria-SAT: Contribuye al fortalecimiento de la gestión pública con transparencia, para coadyuvar a erradicar la corrupción, cumpliendo con los preceptos establecidos en la Ley de Acceso a la Información Pública.
- Tribunal Supremo Electoral: fortalece el ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos, los derechos y obligaciones de las organizaciones políticas y el funcionamiento de los órganos electorales temporales institucionales para la elección de las autoridades del país.
- Supervisión Técnica de Educación: Garantiza a toda la población una educación democrática, laica, obligatoria, gratuita, integral, de calidad, con equidad, pertinencia y calidez humana, en los distintos tipos, niveles y modalidades, con transparencia y probidad.
- Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Usac: Promover por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano.
- Universidad Galileo: formación de verdaderos participantes en la solución de problemas de desarrollo social de la comunidad guatemalteca. Somos una entidad educativa.
- Universidad Rural de Guatemala: proporcionar educación superior a la mayoría de la población guatemalteca en general; y la más frágil en especial”.
- Centros Educativos Públicos y Privados: Brindar los servicios educativos a las personas del municipio tanto mayores como menores de edad.

- Iglesias Católicas y Evangélicas: Orientada a las familias a profesar la fe y practicando los valores morales y espirituales.
- Mercado Municipal: Servir como proveedor de productos de canasta básica a la familia de la comunidad.
- Bomberos Voluntarios: Atender actividades de emergencia del municipio.
- Funerarias: Presta los servicios fúnebres a todas las familias.
- Registro Nacional de las Personas (RENAP): Atender a las familias del municipio dando prioridad a la identidad de cada persona.
- Bancos del sistema: Prestan servicios a la población en cuanto a ahorros y transferencias dentro del municipio y fuera de él.
- El Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), a través del cual los vecinos ejercen su participación ciudadana plena, coadyuvando a los esfuerzos de planificación pública, participativa y gobernabilidad democrática en el municipio, logrando formar parte de la toma de decisiones.

1.2. ANÁLISIS INSTITUCIONAL

1.2.1. Identidad Institucional

Municipalidad San José, Escuintla

1.2.2. Localización Geográfica:

7ma. Calle esquina Avenida 30 de Junio, san José.

1.2.3. Visión:

“Somos un Gobierno Municipal responsable que tiene como fin primordial prestar y administrar los servicios básicos comunitarios, garantizando su funcionamiento y manteniendo de forma eficiente, segura y continua, para mejorar la calidad de vida de la sociedad Josefina”.

1.2.4. Misión:

“Hacer de San José, un Municipio más justo, equitativo, sostenible, en un ambiente sano, de paz respeto, promoviendo el desarrollo integral, impulsando Programas de Desarrollo Social, que contribuyan a mejorar el nivel de vida de la sociedad Josefina”.

1.2.5. Objetivos:

General:

“Fomentar el Turismo Local y Nacional para que se logre alcanzar el desarrollo socioeconómico que los Habitantes de este municipio merecen”.

Específicos:

Apoyar mediante diferentes Programas de Desarrollo a diferentes comunidades.

Coordinar con la ayuda de Entidades Públicas y Privadas, todo aquello que tenga que ver con el avance del Desarrollo del Municipio.

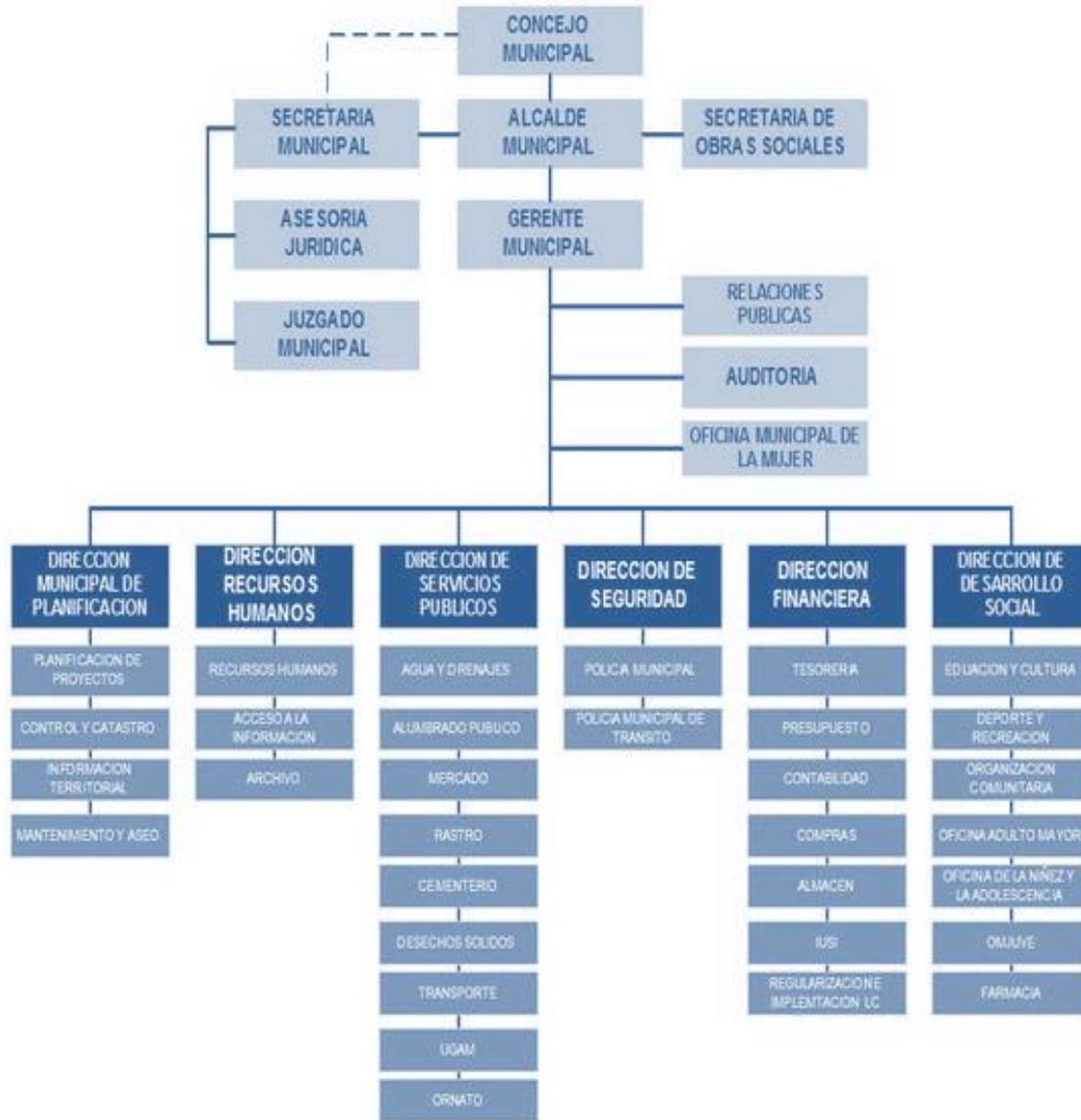
1.2.6. Principios:

- La vida es el valor supremo, todos nuestros esfuerzos deben dirigirse a protegerla, honrarla y valorarla; y nada puede vulnerarla, sin que nos movilizemos a defenderla.
- La equidad es un fin de toda persona sociedad, desee la moral, lo político, lo social y lo empresarial.
- La educación, el conocimiento y la innovación son la base de una ciudad con trabajo decente, productividad y competitividad.
- Un desarrollo sostenible, que respete y potencie nuestras fortalezas e identidad.
- Transparencia y buenos gobiernos que actúen y construyan bajo una cultura de legalidad y activa construcción de una sociedad participante, son la base fundamental para el desarrollo.

1.2.7. Valores:

- **Respeto:** cordial y amigable que permita el bien común a través del reconocimiento y respeto a los derechos individuales y colectivos concede a quien corresponda con equidad en el ejercicio o labor municipal.
- **Solidaridad:** Manifestación efectiva de integración del equipo de trabajo municipal en atención al vecino, a sus necesidades, así como; a las políticas, obras y proyectos que faciliten el desarrollo del municipio de San José, esc.
- **Honestidad:** Decencia, moderación, decoro, Transparencia y veracidad en el manejo financiero, la administración y prestación de los servicios municipales.
- **Confianza:** Actitud, personal y de servicio manifiestan en el trato responsable al vecino y al equipo de trabajo municipal como un derecho y deber inherente a la persona, creer en las autoridades y personal por su cumplimiento y calidad en el servicio municipal.
- **Servicio:** Adecuado desempeño de nuestras funciones técnicas, administrativas, financiera, operativas y en la atención a necesidades sociales del vecino del municipio de San José, Esc. en observancia de nuestros principios y valores, visión y misión municipal.

1.2.8. Organigrama



Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Municipalidad de San José, Escuintla

1.2.9 Corporación Municipal San José, departamento de Escuintla.

Julio Solares	Alcalde en funciones
Hugo Calderón	Sindico primero
Francisca Cruz	Síndico segundo
Sergio Enríquez Monzón	Concejal primero
Reyna Cordero	Concejal segundo
David del Cid	Concejal tercero
Horacio Navarajo	Concejal cuarto
Gerson Gonzales	Concejal quinto

1.2.10 Servicios de la municipalidad

- Consejo Municipal
- Alcaldía
- Secretaria Municipal
- Unidad de Acceso a la Información Pública
- Dirección de recursos humanos
- Conserjería
- Dirección de Desarrollo social
- Oficina del adulto mayor
- Farmacia Municipal
- Encargada de PROAM
- SOSEA
- COMUDES
- Oficina Municipal Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (OMPINA)
- Dirección de seguridad
- Policía municipal
- Juzgado de asuntos municipales
- Juzgado de asuntos municipales de tránsito

1.2.11 Recursos Humanos:

- Personal Administrativo
- Personal Operativo
- Personal de Servicio
- Usuarios

Físicos:

- Edificios
- Ambientes
- Equipamiento

Metas:

- “Que se logren mejores condiciones de vida para los Habitantes de este Municipio”.
- “Realizar diferentes Proyectos de Beneficio para la Población”.
- “Enseñar a los Habitantes de las diferentes Comunidades a Fomentar el Turismo Local y el trabajo Artesanal, para formar una sociedad Económica Activa”.

1.2.12. Usuarios

Es el ente regulador de todas las actividades de la municipalidad, que busca alcanzar mejoras institucionales a través de la reestructuración de los procesos y sistemas, que son necesarios para la presentación de un buen servicio orientado a los usuarios.

La dirección municipal de planificación que cuente con personal capacitado, trabajadores con conocimientos de planificación, obras y servicios sociales a los cuales se les delega diferentes funciones sobre la base de experiencia y campo de acción.

1.2.13. Infraestructura:

La municipalidad de San José cuenta con un edificio de dos niveles, elaborada de block, terraza electro malla, se ubican 22 oficinas, 3 servicios sanitarios, drenaje, agua potable, electricidad, sala de espera, sala de Junta, Despacho municipal, están al servicio de la población porteña. Así mismo cuenta con parqueo para dos vehículos, motocicletas.

1.2.14. Proyección Social:

- Servicio de farmacia
- Jornadas médicas en el casco urbano y rural
- Laboratorio clínico
- Servicio de ambulancia
- Atención de clínica municipal
- Asesoramiento al adulto mayor
- Capacitaciones y cursos para la mujer porteña
- Asesoramiento sobre la niñez y adolescencia
- Resguardo de la policía de tránsito
- Seguridad de la policía municipalidad

1.2.15. Finanzas:

La Empresa Portuaria de San José, genera un ingreso cercano a 7 millones anuales a favor del municipio, 4 mil empleos directos generados y cerca de 500 empleos indirectos, vinculados a servicios como alimentación y transporte entre otros. Ingresando los arbitrios municipales, empresas y comercio.

1.2.16. Política Laboral:

La municipalidad no respeta el código municipal involucrando fines y convenios políticos correspondiendo a la atribución del alcalde a que se cumplan las ordenanzas, convenios, reglamentos, acuerdos y resoluciones juntamente con las demás disposiciones del concejo municipal resolviendo los asuntos del municipio sin estar atribuidos hacia su otra autoridad.

1.2.17. Administración:

- a) Dirigir la actividad técnica y administrativa de la Oficina y supervisar a todo su personal.
- b) Asesorar a las Municipalidades para la correcta aplicación de la presente ley y sus reglamentos, organizando sistemas de administración de recursos humanos al servicio de la administración municipal de acuerdo con los principios establecidos en esta ley.
- c) Nombrar y remover al personal de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades de acuerdo con lo preceptuado en esta ley.

- d) Cuando las municipalidades se le soliciten por considerarlo conveniente, reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal de las municipalidades comprendidos en el Servicio de Carrera, de conformidad con los preceptos de esta ley.
- e) Establecer y mantener un registro de todos los empleados municipales comprendidos en el servicio de carrera.
- f) Diseñar y coordinar conjuntamente con los centros de adiestramiento y capacitación, programas específicos para los trabajadores municipales.
- g) Investigar, informar y proponer soluciones respecto a la aplicación y efectos de la presente ley y sus reglamentos, a las municipalidades y a la Junta de Personal de las Municipalidades.
- h) Resolver las consultas que se le formulen en relación con la administración de recursos humanos de las municipalidades y la aplicación de esta ley y sus reglamentos.
- i) Resolver todas aquellas consultas derivadas de la aplicación de la presente ley que le hagan las municipalidades.
- j) Cuando se lo solicite las Municipalidades, elaborar los proyectos de reglamentos que sean necesarios para la ejecución de esta ley.
- k) Dictaminar sobre los proyectos de reglamentos de personal que sometan a su consideración las Municipalidades de la República. Estos reglamentos deben contener únicamente las disposiciones de ejecución de carácter interno de cada Municipalidad, para la aplicación de la presente ley.
- l) Los demás deberes y atribuciones que le impone esta ley y sus reglamentos.

1.2.18. Ambiente Institucional:

En toda institución las relaciones interpersonales de los miembros que conforman las organizaciones religiosas, deportivas y culturales.

Responden a las políticas, normas y procedimientos que permiten la convivencia armoniosa.

El personal administrativo de San José afirma que hay unanimidad entre los miembros del concejo municipal y demás personal, por residir en las mismas comunidades, aldeas y lugares circunvecinos, sin embargo expresan la comunicación del equipo de trabajo mejorando el conocimiento y la función de la unidad administrativa y atribuyendo la responsabilidad a un puesto a ejercer.

Surgen inconformidades por parte del compañerismo, incidiendo en un sobrecargo de actividades que no se justifican, que no se compensan la falta de personal que cubra las funciones a ejercerse.

Se dan los casos de inconformidad por ausencias de algunos compañeros (suspensiones, llegadas tarde, fallas, otros), que incide en sobrecargo actividades, pues no se justifica ni se compensa esta falta de personal para que cubra las actividades del puesto.

1.3 Lista de Deficiencias, Carencias Identificadas

1.3.1 Carencias Identificadas

No.	Carencias
a.	Irrespeto a los derechos humanos a personas con discapacidad.
b.	Escases de recolectores de basura.
c.	Falta de consideración a empleados con discapacidad.
d.	Falta de herramientas de trabajo.
e.	Falta de identificación de evacuación.
f.	Falta de iluminación en algunas oficinas.
g.	Falta de mobiliario y equipo.
h.	Falta de recurso humano calificado en las diferentes problemáticas para tratar temas relevantes.
i.	Falta de servicios sanitarios.
j.	Impuntualidad al ingreso de sus labores.
k.	Impuntualidad en sus pagos salariales.
l.	La falta de recursos materiales. (Hojas, folder, y otros).
m.	No cuenta con servicio telefónico en algunas oficinas.
n.	No cuentan con un equipo de seguridad al momento de cualquier emergencia.
o.	No hay atención inmediata al momento de una solicitud o servicio.
p.	Se dan cambios de personal de manera continua.
q.	Sin goce de prestaciones (bono 14, aguinaldo, entre otros).
r.	Arrendamientos de oficinas, genera exceso de pago.

1.4 Problematización

1.4.1 Problematización de las Carencias Identificadas

CARENCIAS	PROBLEMAS
Irrespeto a los derechos humanos a personas empleadas con discapacidad.	¿Qué hacer para respetar los derechos laborales de las personas empleadas con discapacidad en la Municipalidad de San José?
Escases de recolectores de basura	¿Cómo podría erradicarse el excesivo de desechos de basura?
Falta de consideración a personas con discapacidad.	¿Cómo podría mejorarse la atención y comprensión hacia personas con discapacidad?
Falta de herramientas de trabajo.	¿Cuál es la causa de la falta de herramientas de trabajo?
Falta de identificación de evacuación	¿Por qué algunas oficinas no cuentan con identificación de evacuación?
Falta de iluminación en algunas oficinas.	¿Por qué existe desinterés en la entidad de la oficina de la policía municipal?
Falta de mobiliario y equipo.	¿Dónde gestionar financiamiento para obtener mobiliario y equipo?
Falta de recurso humano calificado en las diferentes problemáticas para tratar temas.	¿Qué estrategias se podrían utilizar para involucrar al recurso humano en temas de violencia?
Falta de recursos materiales.	¿Qué hacer para obtener más recursos materiales?
Falta de servicio sanitario	¿Cuál es la razón de que no se implemente el servicio sanitario?
Impuntualidad al ingreso de labores.	¿Qué hacer para el control e del ingreso de labores?

CARENCIAS	PROBLEMAS
Impuntualidad en sus pagos salariales	¿Por qué se atrasa el salario de los empleados?
No cuenta con servicio telefónico en algunas oficinas	¿Por qué hay oficinas que no tienen el servicio telefónico?
Discriminación hacia el empleado por sus mismos compañeros. .	¿Cómo se da el irrespeto hacia el empleado siendo discriminados por parte de sus compañeros de trabajo?
No hay atención inmediata al momento de una solicitud o servicio	¿Cómo lograr que al momento de una solicitud o servicio se dé la atención pronta?
Se dan cambios de personal de manera continua.	¿Cuál es el motivo por el cual se dan los cambios del personal de manera continua?
Sin goce de prestaciones (bono 14, aguinaldo, entre otros).	¿Por qué no se les da estas prestaciones a los empleados?
Arrendamiento de oficinas genera exceso de pago	¿Es necesario que se ampliara el edificio municipal para evitar arrendamientos?

1.4.2 Hipótesis – Acción

PROBLEMA (PREGUNTA)	HIPOTESIS-ACCION
¿Qué hacer para respetar los derechos laborales de las personas empleadas con discapacidad en la Municipalidad de San José?	Si es importante respetar y hacer valer los derechos laborales de las personas empleadas con discapacidad en la Municipalidad de San José entonces así gozaran de oportunidades que brinden algún programa institucional o municipal.
¿Cómo podría erradicarse el excesivo de desechos de basura?	Si , debe concientizarse por medio de la ley tres RRR entonces contribuirá al cuidado del medio ambiente.
¿Cómo podría mejorarse la atención y comprensión hacia personas con discapacidad?	Si , dándoles la oportunidad para desempeñar un cargo digno entonces serán personas capaces de realizar cualquier función asignada.
¿Cuál es la causa de la falta de herramientas de trabajo?	Si , es conveniente que la oficina cuente con sus herramientas de trabajo, entonces sería un servicio eficaz.
¿Por qué algunas oficinas no cuentan con identificación de evacuación?	Si , en todas las oficinas hubiera identificadores de evacuación entonces se le facilitaría al personal al momento de una emergencia.
¿Por qué existe desinterés en la entidad de las oficinas?	Si , atendieran con prontitud al momento de un servicio entonces fuera eficiente el desempeño del servicio municipal.
¿Dónde gestionar financiamiento para obtener mobiliario y equipo?	Si , comprando equipo necesario por medio de tributos internos e impuestos empresariales, entonces sumara una mejor administración e inversión de los mismos.
¿Qué estrategias se podrían utilizar para involucrar al recurso humano en temas de seguridad?	Si , por los constantes fenómenos naturales que han sucedido hay un equipo apropiado entonces ayudara a que en alguna emergencia o percance natural se tenga el equipo de emergencia apropiado.
¿Qué hacer para obtener más recursos materiales?	Si , con el pago de los arbitrios y una mejor administración se comprarán herramientas necesarias, entonces ayudara a mejorar el rendimiento laboral.

PROBLEMA (PREGUNTA)	HIPOTESIS-ACCION
¿Cuál es la razón de que no se implemente el servicio sanitario?	Si por que no tiene el recurso necesario para cubrir las necesidades fisiológicas para la mejora de ello entonces amerita tener un servicio extra para su uso.
¿Qué hacer para el control e del ingreso de labores?	Si se supervisara al momento de marcar ingreso de labores entonces cumplieran con horario establecido para sus labores.
¿Por qué se atrasa el salario de los empleados?	Si , al empleado municipal le afecta el incumplimiento de sus pagos, entonces afecta en su rol familiar.
¿Por qué hay oficinas que no tienen el servicio telefónico?	Si no se les brinda el apoyo necesario en su dependencia, entonces genera debilidad en la autoridad en el área de trabajo.
¿Cómo se da el irrespeto hacia el empleado siendo discriminados por parte de sus compañeros de trabajo?	Si el empleado discriminado es capaz de denunciar entonces el empleador será castigado según la ley.
¿Cómo lograr que al momento de una solicitud o servicio se dé la atención pronta?	Si porque limita la sobrevivencia de la vida familiar entonces gozara de una vida plena.
¿Cuál es el motivo por el cual se dan los cambios del personal de manera continua?	Si , es necesario realizar cambios estructurales pero también evitar la monopolización de puestos y cargos municipales, entonces se concientizara y capacitara al personal administrativo de forma constante.
¿Por qué no se les da estas prestaciones a los empleados?	Si , es necesaria el cumplimiento de los pagos entonces mejorara la autoestima de cada empleado.
¿Es necesario que se ampliara el edificio municipal para evitar arrendamientos?	Si los convenios de arrendamiento generan inestabilidad económica entonces sería conveniente que se comprara un terreno para evitar los arrendamientos.

1.5 Selección de Problemas e Hipótesis

PROBLEMA	HIPOTESIS
¿Qué hacer para respetar los derechos laborales a las personas empleadas con discapacidad?	<u>Si</u> es importante respetar y hacer valer los derechos laborales de las personas empleadas con discapacidad <u>entonces</u> así gozaran de oportunidades de crecimiento dentro de la municipal.

1.6. Viabilidad

1.6.1 Factibilidad

Indicador	Si	No
¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para hacer el proyecto?	X	
¿Se cumple con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe una oposición para realización del proyecto?		X

Estudio Técnico

Indicador	Si	No
¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
¿Se dispone del recurso tecnológico para la ejecución del proyecto?	X	
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X	
¿Se han cumplido las especificaciones para la elaboración del proyecto?	X	
¿Se hizo un estudio de impacto visual?	X	
¿Se permitió acceso a la información pública?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?	X	
¿Se tiene una opinión multisectorial para la ejecución del proyecto?	X	

Estudio de Mercado

Indicador	Si	No
¿Está bien definida la ubicación?	X	
¿Se tiene exactamente la idea del proyecto?	X	
¿Se tiene claridad de todas las actividades que se llevaran a cabo?	X	
¿Se tiene la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo todas las actividades?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren de la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	
¿El personal está capacitado para ejecutar el proyecto?	X	

Estudio Económico

Indicador	Si	No
¿Tienes calculado el valor de todos los recursos requeridos al proyecto?	X	
¿Cuentas con las habilidades necesarias para sacar adelante tu proyecto?	X	
¿Cuentas con los recursos necesarios?	X	
¿Los gastos los hará en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuesto?	X	
¿Se tiene calculado en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	

Estudio Financiero

Indicador	Si	No
¿Se tiene claridad de como tener los fondos financieros para el proyecto?	X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X	
¿El proyecto se pagara con fondos de la institución- comunidad intervenida?	X	
¿Será necesario gestionar crédito?		X
¿Se cuenta con los recursos para la elaboración el proyecto?		X
¿Se contempló un posible incremento en los precios al momento de imprimir guías o módulos?	X	
¿Se previeron fondos extras para imprevistos?	X	

1.6.2 Priorización

Desinterés por la ejecución de proyectos de apoyo para el mejoramiento del área de trabajo del empleado con discapacidad.

1.6.3 Solución propuesta como viable y factible

Módulo: Derechos Laborales de Personas con Discapacidad Empleadas en la Municipalidad San José, Escuintla.

1.6.4 Cronograma de Actividades

No	Actividad	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
1	Selección de la Institución.					
2	Presentación de la carta de solicitud.					
3	Carta de respuesta de aceptación para el asesor.					
4	Presentación a la institución.					
5	Reunión de la los trabajadores y presentación del proyecto a realizar.					
6	Segunda reunión y presentación de derechos para la realización del proyecto y recaudación de propuestas para mejorarlo.					
7	Reunión y presentación para la capacitación sobre la guía de los Derechos de la tercera edad.					

Referencia: PEM Douglas Estuardo Palma Méndez

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Elementos Teóricos

- **Deficiencia**

Una deficiencia es una falla o un desperfecto. El término, que proviene del vocablo latino deficiencia, también puede referirse a la carencia de una cierta propiedad que es característica de algo.

La deficiencia motriz, es la deficiencia neuronal que produce problemas en la locomoción (los movimientos) de la persona. Quienes sufren esta disfunción tienen dificultades de diversos grados para desplazarse o para coordinar sus movimientos.

La deficiencia de la hormona de crecimiento, por último, surge cuando el sujeto no logra producir la cantidad apropiada de la denominada hormona de crecimiento. Diversas estadísticas sostienen que este desequilibrio afecta a cerca de uno de cada cuatro mil niños. La hipoglucemia y el enanismo son algunos de los efectos principales de esta deficiencia que aparece por mutaciones genéticas, traumatismos, tumores o enfermedades congénitas.

En el caso de la deficiencia mental, se refiere a un déficit en la capacidad intelectual que se advierte desde la infancia y que genera dificultades en el comportamiento que se considera como normal.

En la actualidad, sin embargo, los especialistas prefieren utilizar el término de discapacidad intelectual y centrarse en cómo las personas que sufren de este trastorno cognitivo pueden mejorar su calidad de vida, integrarse a la sociedad y adquirir una mayor autonomía en su accionar. (Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2012.)

- **Minusvalía**

Según la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, (CIDDM) publicada en 1980 por la OMS, una minusvalía "es la situación de desventaja de un individuo determinado a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o impide el desempeño de un rol que sería normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)".

Una minusvalía es la situación de desventaja de un individuo determinado a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o impide el desempeño del rol que sería normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales). Esta es la definición de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS. (Texto de referencia, la edición de 1997 del libro Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalías editado por el IMSERSO.)

- **Discapacidad**

La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

Por ejemplo: “Las autoridades deben tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad”, “la discapacidad nunca ha sido una excusa para dejar de hacer las cosas”, “Desplazarse por estas calles cuando tienes una discapacidad física es casi imposible”.

A lo largo de los años, la discapacidad ha sido percibida de distintas maneras por la sociedad. En el siglo XX se encontraba vinculada a una cierta función que se calificaba como dañada en comparación al estado general de un sujeto.

Podía tratarse de una discapacidad física, intelectual o de otro tipo, originada por un trastorno mental o por una enfermedad de características crónicas.

Partiendo de lo expuesto tenemos que subrayar que básicamente cuando hablamos de discapacidad de tipo físico nos estamos refiriendo a la ausencia o a la disminución de capacidades motoras que tiene una persona lo que supone que le sea muy complicado llevar a cabo distintas actividades de la vida rutinaria.

Problemas durante la gestación o al nacer así como diversos accidentes que le hayan podido causar graves daños en su cuerpo, y en concreto en zonas como la médula, son algunas de las principales causas que traen consigo que alguien tenga una

discapacidad física. Un ejemplo sería: Manuel sufre una discapacidad como consecuencia de un accidente de tráfico que ahora le hace ir en silla de ruedas.

También existe lo que se conoce como discapacidad psíquica. Está en concreto es la que surge en un ser humano como consecuencia de que el mismo se encuentra sufriendo cuadros de esquizofrenia, trastorno bipolar o síndrome de Asperger, entre otros. Todo ello trae consigo que aquel tenga dificultades a la hora de integrarse y de comportarse en el ámbito social.

Y finalmente tenemos la discapacidad mental. Con esta denominación se hace referencia a que alguien cuenta con un desarrollo y funcionamiento mental que es inferior a la media. Por todo ello, podríamos establecer que entre las personas que poseen este tipo de discapacidad se encontrarían las que tienen síndrome de Down así como todas aquellas que por problemas en el parto, por accidentes de tráfico o por lesiones prenatales hayan visto disminuida dicha capacidad intelectual.

En los últimos años, en cambio, la discapacidad comenzó a ser considerada a partir de una perspectiva de derechos humanos. El objetivo pasó a ser la integración de los discapacitados en la comunidad, facilitando esto a partir de la idea de accesibilidad. (OMS. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. IMSERSO. Madrid, 1997, pág. 71.)

- **Discapacitado**

Discapacitado es una persona que puede ser diferente por un problema físico (alguien en silla de ruedas) o por un problema mental, una persona que en si no puede mantenerse solo, vive siempre dependiendo de alguien.

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”.

Las personas consideradas diferentes son muy subestimadas por quienes no conocen nada al respecto. El término discapacidad a veces no está bien utilizado porque implica que alguien no puede hacer algo, cuando, en realidad, siempre puede, solo que a veces le cuesta más o lo hace de una forma diferente. Es importante mencionar que las personas con discapacidad miran el mundo con una capacidad diferente, porque son personas sin malicia, sin malas intenciones y por esto, todo tiene una forma diferente

para ellos. (Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. IMSERSO. Madrid, 2001.)

- **Discapacidad Física**

Significa “restricción o falta” (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano”. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos que se definen en función de cómo afectan la vida de una persona.

Algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o subir escaleras, para agarrar o alcanzar un objeto para bañarse, comer o ir al servicio.

- **Discapacidad Mental o Sensorial**

Según la definición adoptada por la Asociación Americana de Discapacidad Mental AAMR (American Association of Mental Retardation – Asociación Americana de Discapacidad Mental), la discapacidad mental es una "función intelectual significativamente por debajo del promedio, que coexiste con limitaciones relativas a dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, autocuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud y seguridad, funcionalidad académica, de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los dieciocho años de edad.

- **Discapacidad Congénita o Adquirida**

Se refiere aquella discapacidad producto de enfermedades o lesiones que se desarrollan después del nacimiento.

- **Antecedentes Históricos de la Discapacidad**

La persona con discapacidad o movilidad reducida ha existido desde tiempos primitivos. Sin embargo, el interés por parte de varias organizaciones para rehabilitarla y resolver sus necesidades específicas apenas empieza a tener importancia en la época moderna en nuestro país. La referencia más antigua sobre el uso de la muleta rudimentaria como elemento de ayuda a la persona con discapacidad se encuentra en la inscripción sobre una tumba de aproximadamente el año 2380 A. C. en el antiguo Egipto. En la época de Hipócrates, hacia el año 400 A. C. se efectuaron amputaciones e intentos de prótesis fabricando pies artificiales. En 1517 Ambrosio Pare, fabrica miembros artificiales y en el

año 1601, se aprueba una ley de ayuda al pobre en Inglaterra, que pretende declarar ilegal la mendicidad, clasificando a las personas dependientes y prestando asistencia a la persona con discapacidad pobre.

San Vicente de Paúl funda una institución de niños con discapacidad en 1633. A principios del siglo XVIII, el médico John Hunter realiza un estudio con base en la reeducación de los músculos para lograr la rehabilitación física. En Francia, Nicolás André publica en 1714 su libro "Ortopedia", y en cuanto a la rehabilitación psiquiátrica a finales de este siglo, en 1781, Phillipe Pinel cura enfermos mentales por procedimientos psiquiátricos, brindándoles terapia ocupacional y recreativa. Posteriormente, con las consecuencias trágicas de las guerras, el número de personas con discapacidad aumenta en las naciones con pugna. De ahí las necesidades de crear instituciones propias para su rehabilitación. A raíz de la Primera Guerra Mundial, en Estados Unidos de Norteamérica, la Soldier's Rehabilitation Act (Ley de Rehabilitación de los Soldados) de 1918, proporcionaba un servicio de rehabilitación a los veteranos inhabilitados. La Federal Vocational Rehabilitation Act de 1920 proporcionaba fondos para los civiles con discapacidad.

En 1919 se creó la revista "Archives of Physical Medicine and Rehabilitation" siendo el organismo, de divulgación oficial del "American Congreso of Rehabilitation Medicine" formado en 1923, convirtiéndose en el primer texto general sobre rehabilitación. Métodos de tratamiento y minusvalía en general fueron escritos en 1914 por el Doctor Frank H. Krusen. La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en 1948 la fundación para la promoción y protección de los derechos humanos, cuando proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Artículo 25 de la Declaración sostiene que toda persona tiene "Derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad". (Abriendo la puerta al camino de la igualdad y oportunidad, págs. 15-22)

- **Organizaciones de Empleadores y Redes Empresariales**

Las organizaciones de empleadores y las redes empresariales pueden jugar un rol muy importante al brindar asesoría técnica y servicios que ayuden a los empleadores en la contratación, gestión y mantenimiento en el empleo de trabajadores con discapacidad. Con su trabajo y compromiso, que diferirán según el entorno en el que estén insertas, pueden transformar y mejorar sus prácticas en materia de discapacidad demostrando liderazgo y brindando orientación.

Estos temas constituyen la base de Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales, que describe la experiencia actual de 12 organizaciones de empleadores y redes de negocios en materia de inclusión de la discapacidad. Si bien se trata de descripciones breves, en cada caso se abarca el origen, contexto y estructura de las 12 organizaciones en lo que respecta al tema de la discapacidad.

Organizaciones de empleadores y redes empresariales aporta detalles que permiten conocer las formas en que distintas organizaciones representativas de las empresas abordan el tema de la discapacidad. Las prácticas descritas en estos ejemplos demuestran que estas organizaciones son actores idóneos para articular los intereses empresariales con la integración productiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En momentos en que un número cada vez mayor de países está ratificando y adoptando medidas para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –un instrumento integral de protección de los derechos humanos de este segmento de la población–, se hace cada vez más necesario brindar elementos para inspirar y orientar al sector empresarial.

Prácticamente todas las organizaciones llevan a cabo actividades dirigidas a sensibilizar a sus integrantes en materia de discapacidad y a desarrollar sus capacidades en distintos aspectos relativos a la inclusión de la discapacidad, principalmente mediante la organización de talleres, programas y cursos de formación. Además de las actividades de formación, algunas de las organizaciones de empleadores dedicadas al tema de la discapacidad ofrecen servicios de consultoría en temas específicos, como el acondicionamiento de las empresas para que sean accesibles a empleados y clientes con discapacidad.

OIT. ACT/EMP; OIT. EMP/SKILLS

Discapacidad en el lugar de trabajo. Organizaciones de empleadores y redes empresariales. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2011. 71 p. (Documentos de trabajo, 6)

ISBN: 978-92-2-125562-8 (impreso) 978-92-2-125563-5 (pdf en línea)

TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD/ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EN EL EMPLEO/ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES/
RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA/

2.2. Fundamentos Legales

- **Derecho**

La palabra derecho deriva de la voz latina *directum*, que significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. El derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos inter subjetivos. Cada individuo de una sociedad posee el derecho de realizar todo lo que quiera siempre y cuando no invada el derecho de otro individuo. (Centeno Barillas, Julio Cesar, Introducción al estudio de los derechos humanos, pág. 5.)

- **Derechos Universales**

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1948, proclama la igualdad y dignidad de todos los hombres y sin excepción, principio que por su desconocimiento ha ofendido y ultrajado la conciencia de la humanidad.

En ella se propugnó la dignidad de los derechos y sin distinción de raza, color, sexo o género, religión, idioma e ideología política; asimismo, estableció el derecho a la vida, la libertad, la seguridad individual y colectiva, también la igualdad de todos ante la ley y el derecho de amparo contra actos que violen los derechos esenciales y reconocidos por la constitución o leyes.

La seguridad social, el trabajo con igualdad de salario justo y satisfactorio, jornada razonable de labor y descanso, un adecuado nivel de vida, asistencia a la educación y a la salud, protección moral y material a las creaciones científicas, literarias y artísticas. La necesidad de un orden social nacional e internacional que garantice todos los derechos humanos, sus deberes ciudadanos y libre desarrollo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos es la piedra angular del amplio conjunto de normas sobre derechos humanos establecido a lo largo de decenios; en los artículos 1 y 2 se dispone que, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que tienen todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En los artículos 3 a 21 se especifican los derechos civiles y políticos de todos los seres humanos, que abarcan, entre otros: el derecho a la vida, la libertad y a la seguridad personal; el derecho a no ser sometido a esclavitud ni servidumbre; el derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos; el derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica; el derecho a un recurso judicial efectivo; el derecho a no ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado; el derecho a un juicio imparcial y a ser oído públicamente por un tribunal independiente e imparcial; el derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad; el derecho a no ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, o su domicilio; el derecho a no ser víctima de ataques contra su honra o su reputación; el derecho a ser protegido por la ley contra tales ataques; el derecho a circular libremente; el derecho a buscar asilo; el derecho a una nacionalidad; el derecho a casarse y a fundar una familia; el derecho a la propiedad; el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a la libertad de opinión y de expresión; el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas; el derecho a participar en el gobierno de su país y a tener acceso. (Truyol y Serra, Antonio, Los derechos humanos, Pág. 6.)

- **Historia del Movimiento de los Derechos de los Discapacitados**

La historia del movimiento de los derechos de los discapacitados, es relativamente nueva. Aunque las personas con discapacidades siempre han pertenecido a la mayoría de las comunidades, sólo en la memoria reciente han comenzado a reconocerse como un grupo social cohesivo.

El movimiento de los derechos de los discapacitados procura cambiar todo eso, y atraer la atención nacional a las necesidades, preocupaciones y derechos de la gente con discapacidades.

Históricamente, la condición de discapacidad “en cualquier sociedad” ha sido vista como algo trágico. En las épocas preindustriales, cuando las personas con discapacidades eran con frecuencia incapaces de sostenerse a ellas mismas o a sus familias, se las consideraba como dependientes sociales, objetos de piedad o receptoras de caridad. En los primeros años de Estados Unidos, la sociedad asumió una actitud paternalista con respecto a los minusválidos, internándolos con frecuencia en asilos especiales u hospitales. A los discapacitados se los consideraba pacientes o clientes que necesitaban cura.

En esas instituciones, los profesionales médicos y a los trabajadores sociales eran las personas que tomaban primordialmente las decisiones, en lugar de los propios minusválidos.

Como resultado, los discapacitados estaban excluidos de la sociedad en general. Aunque la presunción era que las personas con discapacidades necesitaban rehabilitarse de sus "problemas", grandes cantidades de ellas sufrían condiciones para las cuales no había curas conocidas en esa época. De manera que la sociedad no daba lugar a la integración, perpetuando por lo tanto los mitos de desigualdad.

Sin embargo, en la primera mitad del siglo XX, la participación de Estados Unidos en dos guerras mundiales tuvo un efecto profundo en la manera en que la sociedad en general consideraba y trataba a la gente con discapacidades. Al regresar al hogar miles de soldados con discapacidades, la sociedad tomó medidas para que pudieran reingresar en la fuerza laboral. Las primeras leyes de rehabilitación vocacional fueron aprobadas por el Congreso de Estados Unidos en la década de 1920 para proveer servicios a los veteranos de la Primera Guerra Mundial que quedaron discapacitados. Los mayores cambios, sin embargo, vinieron en medio de los movimientos por los derechos civiles de la década de 1960. A medida que los negros, las mujeres y otras minorías sociales adquirían conciencia política, también lo hicieron los minusválidos.

Un momento clave en la historia del movimiento de los minusválidos podría haber sido la admisión de Ed Roberts en la Universidad de California en Berkeley en 1962. Paralizado desde el cuello hacia abajo debido a que había sufrido polio cuando era niño, Roberts superó la oposición a ser admitido, y lo alojaron en el hospital de la universidad. El título de un periódico local proclamó: "Lisiado desvalido asiste a clases en la UC".

En un período breve, varios otros hombres y mujeres con discapacidades también se incorporaron a la universidad. Autodenominándose "los tetrapléjicos rodantes", se unían para luchar por servicios mejores y permiso para vivir independientemente, en vez de hacerlo en el hospital. Con un subsidio de la Oficina Federal de Educación, crearon el Programa para Estudiantes con Discapacidades Físicas, el primero de su clase en una universidad. Fue, en efecto, el comienzo del movimiento para que les permitieran vivir independientemente.

Este movimiento se asienta en los conceptos de control del consumidor, autosuficiencia y derechos económicos. Rechaza la supremacía de los profesionales médicos para tomar decisiones y aboga por el derecho a la autodeterminación de las personas con discapacidades. El primer centro para que los discapacitados vivieran independientemente se abrió en Berkeley en 1971, con vistas a proveer apoyo de pares, referencia de servicios, adiestramiento de defensa e información general. En la actualidad hay más de 200 de esos centros por toda la nación.

Con el éxito del movimiento para vivir independientemente, la gente discapacitada comenzó a agruparse en defensa de sus derechos civiles. A comienzos de la década de 1970, gestionaron ante el Congreso para que se agregara a la legislación pendiente provisiones sobre derechos civiles de los minusválidos. En 1973 se aprobó una ley de rehabilitación revisada. Su aspecto más importante es la Sección 504, un párrafo de una frase que prohíbe a todo programa o actividad que recibe asistencia financiera del gobierno de Estados Unidos discriminar contra individuos calificados que sufran discapacidades.

De manera paralela al movimiento de los derechos de los minusválidos se adelantó una campaña para proveer el acceso de los niños y jóvenes discapacitados a los servicios educativos. (<http://usinfo.state.gov/journals>)

- **Declaración de los derechos de los impedidos**

Consciente del compromiso que los Estados Miembros han asumido, en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Reafirmando su fe en los derechos humanos y las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamados en la Carta.

Recordando los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, de la Declaración de los Derechos del Niño y la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, así como las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, los convenios, las recomendaciones y las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y otras organizaciones interesadas. (http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitio_catedras/obligatorias/723_etica2/material/normativas/declaracion_derechos_impedidos.pdf)

- **Derecho al trabajo**

El derecho al trabajo hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado.

El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”.

Por otro lado, los derechos laborales son las normas que protegen las personas trabajadoras y comprenden: el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas, el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; el derecho de huelga; el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato.

La adopción de leyes y reglamentos relativos al trabajo es importante para la aplicación de las normas de la OIT, la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y la puesta de práctica del concepto de Trabajo Decente. De acuerdo con la Constitución de la OIT, la Oficina está comprometida a ofrecer cooperación técnica y servicios de asesoría a los Estados miembros y a apoyarlos en la evaluación y, cuando sea necesario en la formulación o revisión de leyes laborales. Esto incluye la asistencia para el desarrollo de leyes y reglamentos nacionales que permitan avanzar en la ratificación de Convenios o en la aplicación de sus principios. (<http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo>)

- **Leyes de Discapacidad**

Todos los países iberoamericanos cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral. Aunque algunas de estas leyes datan de las dos últimas décadas del siglo XX, son bastantes los países que han modificado recientemente su legislación en materia de discapacidad, para adaptarla a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

País	Leyes de referencia en materia de discapacidad
Argentina	Ley número 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados (1981).
Bolivia	Ley 223, General para Personas con Discapacidad (2012).
Brasil	Ley número 7.853 sobre el Apoyo a las Personas con Discapacidad y sobre su Integración Social (1989).
Chile	Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con

	discapacidad (2010).
Colombia	Ley 361 por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones (1997). Ley Estatutaria 1618, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (2013).
Costa Rica	Ley 7600 Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1996).
Ecuador	Ley Orgánica de Discapacidades (2012).
El Salvador	Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (2000).
España	Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).
Guatemala	Ley de atención a las personas con discapacidad (1996). Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción (2008).
Honduras	Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (2005).
México	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011).
Nicaragua	Ley de los derechos de las personas con discapacidad (2011).
Panamá	Ley 42, de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (1999).
Paraguay	Ley 4720, que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS) (2012).
Perú	Ley número 29973, General de la Persona con Discapacidad (1998).
Portugal	Lei n.º 38/2004, de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (2004).
Principado de Andorra	Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat (2002).
República Dominicana	Ley 5, de 5 de enero, Orgánica sobre igualdad de derechos

	de las personas con discapacidad (2013).
Uruguay	Ley 18.651 Protección Integral de personas con discapacidad (2010).
Venezuela	Ley para las Personas con Discapacidad (2007).

Fuente: Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

- **Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y su Reglamento**

“Artículo 1 (Reformado por el Artículo 1 del Decreto 5-2011 del Congreso de la República). Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial, intelectual o con trastornos de talla y peso genético y congénito o adquirido, en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo educativo, económico, social y político del país.”

Artículo 2. Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad. (<http://conadi.gob.gt/web/>)

- **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad**

El propósito del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad es promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las

personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico. Estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

A causa de deficiencias mentales, físicas o sensoriales, hay en el mundo más de 500 millones de personas con discapacidad, a las que se deben reconocer los mismos derechos y brindar iguales oportunidades que a todos los demás seres humanos. Con demasiada frecuencia, estas personas han de vivir en condiciones de desventaja debido a barreras físicas y sociales existentes en la sociedad, que se oponen a su plena participación. El resultado es que millones de niños y adultos del mundo entero arrastran a menudo una existencia marcada por la segregación y la degradación.

El análisis de la situación de las personas con discapacidad debe efectuarse dentro del contexto de distintos niveles de desarrollo económico y social y de diferentes culturas. Sin embargo, en todas partes, la responsabilidad fundamental de remediar las condiciones que conducen a la aparición de deficiencias y de hacer frente a las consecuencias de las discapacidades recae en los gobiernos. Esto no reduce la responsabilidad de la sociedad en general, ni de los individuos y organizaciones. Los gobiernos deben ser los primeros en despertar la conciencia de las poblaciones en cuanto a los beneficios que se obtendrían para los individuos y la sociedad con la inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica y política. Los gobiernos deben velar también porque las personas que se ven en situación de dependencia debido a discapacidades graves tengan oportunidad de alcanzar niveles de vida iguales a los de sus conciudadanos. Las organizaciones no gubernamentales pueden prestar asistencia a los gobiernos de diversa manera, formulando las necesidades, sugiriendo soluciones adecuadas o proporcionando servicios complementarios a los proporcionados por los gobiernos. La participación de todos los sectores de la población en los recursos financieros y materiales, sin omitir las zonas rurales de los países en desarrollo, podría ser muy importante para las personas con discapacidad, ya que podría traducirse en un aumento de los servicios comunitarios y en la mejora de las oportunidades económicas. (Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 51.)

- **Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de la OIT**

La Ley de readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad estableció un marco jurídico como base para una integración mejor y más eficaz de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, mediante la utilización de cuotas, la evaluación de la capacidad laboral, la determinación de la situación y las

oportunidades de empleo, la ampliación de la red de proveedores de medidas y actividades de readaptación profesional y el fomento de las capacidades, las competencias y el papel de las empresas en la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad como forma especial de empleo.

Entre esas normas de la OIT cabe mencionar la recomendación relativa a la readaptación profesional de las personas con discapacidad (Recomendación núm. 99), el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas discapacitadas (Convenio núm. 159) y la Recomendación núm. 168 que la acompaña; y el código de prácticas sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo (2001).

La convención debería prever servicios de readaptación profesional para que las personas discapacitadas pudieran acceder al empleo o a una actividad remunerada, con la debida adaptación de los servicios de formación profesional y empleo; igualdad de trato y oportunidades en asuntos de empleo (no discriminación, igual remuneración por igual trabajo); incentivos y servicios consultivos para la contratación de personas discapacitadas; creación de modalidades alternativas de empleo para la gente marginada por el mercado de trabajo, velando al mismo tiempo por la utilidad y la remuneración de su empleo; y prestaciones por concepto de sustitución de ingresos y protección social para las personas discapacitadas, evitando al mismo tiempo que esas prestaciones fuesen una medida disuasiva para la readaptación profesional, la capacitación o el empleo. (CVN 159: READAPTACION PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS – Páginas 1, 2, 3)

- **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**

Las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole.

Reconocen la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. (www.copredek.gob.gt)

CAPÍTULO III

PLAN DE ACCIÓN O DE LA INTERVENCIÓN

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultada de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Sección San José, Escuintla.
Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos
Carné: 201322575
Epesista: Douglas Estuardo Palma Méndez

3.1 Título

Derechos Laborales de Personas con Discapacidad Empleadas de la Municipalidad de San José.

3.2 Problema

¿Qué hacer para respetar los derechos laborales de las personas empleadas con discapacidad en la Municipalidad de San José?

3.3 Hipótesis Acción

Si es importante respetar y hacer valer los derechos laborales de las personas empleadas con discapacidad en la Municipalidad de San José entonces así gozaran de oportunidades que brinden algún programa institucional o municipal.

3.4 Ubicación

Municipalidad de San José, Municipio San José, Escuintla.

3.5 Justificación

Este proyecto facilita a las autoridades municipales y encargados a conocer las habilidades de las personas con discapacidad, por lo que es necesario redactar un documento en donde se plasme la información obtenida, reproduciendo y distribuyendo a las diferentes áreas de trabajo, así también al consejo municipal quienes se responsabilizaran para que se lleve a cabo.

3.6 Objetivos del Proyecto

3.6.1 General:

Contribuir con atención especial a los derechos laborales del empleado con discapacidad de la municipalidad de San José, del departamento de Escuintla.

3.6.2 Específicos:

- Evidenciar la realidad de discriminación y de injusticia social que vive la persona con discapacidad y que impide el ejercicio de sus derechos ciudadanos. Además difundir las capacidades y potencialidades que desarrollan en los espacios de integración y/o rehabilitación derribando los mitos y prejuicios de que son objeto.
- Realizar talleres de formación y de sensibilización hacia los empleados con o sin discapacidad.
- Promover la participación de las personas con discapacidad, generando liderazgos con capacidad de gestión y conducción de procesos de participación.
- Conocer la visión que éstos adultos mayores poseen acerca de aquellos de su mismo grupo que no participa socialmente.
- Procurar establecer relaciones entre su participación social y su salud.
- Establecer diferencias y similitudes entre la perspectiva de los actores acerca de su rol y el que ellos consideran efectivamente.

3.7 Metas

- Creación del módulo para empleados con discapacidades de la Municipalidad.
- Adquisición de una oficina para la atención de la persona discapacitada.
- Impresión y distribución del módulo para su estudio.
- Presentar el documento a autoridades ediles.

3.8 Beneficiarios

3.8.1 Directos

- Empleados municipales con discapacidades.
- Familias de los empleados con discapacidades.
- Municipalidad de San José.

3.8.2 Indirectos

- Personas desempleadas con Discapacidades.
- Población del municipio de San José.
- Instituciones que estén interesadas en ayudar a estas personas.
- Empleados de empresas aledañas

3.9 Actividades

Las actividades están centradas en la sensibilización a los miembros del Consejo Municipal, Jefes de las distintas oficinas y empleados en general en la parte socio-afectiva, de diagnóstico y atención. Cabe destacar que la discapacidad no es un obstáculo para que las personas puedan tener la oportunidad de participación dentro de un entorno municipal.

Se debe dejar claro que la discapacidad no es algo que se compra, por lo tanto cualquier persona puede adquirir algún tipo de discapacidad algún día. Las actividades se desarrollarán de acuerdo a las áreas de trabajo del proyecto, a saber:

- **Actividades de Investigación**

Dentro del área de investigación se desarrollarán las siguientes actividades:

Consulta de expedientes: Por medio del estudio de los expedientes de los empleados se conoce los antecedentes generales, médicos, técnicos y de escolaridad. Además, de la documentación faltante. Y de este modo censar para una posible discapacidad.

Entrevista al Jefe: Con el objetivo de conocer aspectos de los empleados a su cargo y para tener un mejor conocimiento sobre su situación y rendimiento.

Entrevista a empleados con discapacidades: Con la finalidad de escuchar su sentir y entablar un dialogo más amplio, que en una encuesta no se da.

Entrevista con empleados sin problema motriz: Tiene como propósito obtener información no detallada en los expedientes. Sobre la situación real de las necesidades laborales de algunos compañeros. También, para conocer la idiosincrasia de la comuna.

Encuestas: para obtener la información vital y conocer las carencias en cuanto a conocimiento sobre el tema de discapacidad que necesiten los jefes y colaboradores. Y de esta forma orientar la finalidad del proyecto.

- **Actividades del Área de Capacitación**

Selección de los participantes: Se clasificó como participante para el proyecto.

Capacitación a jefes y empleados: Recibirán información socio-afectiva, sobre las diferentes discapacidades, su diagnóstico.

Así como la necesidad de percibir en carne propia por lo que pasan las personas con discapacidad, mediante ejercicios (talleres), donde ellos mismos se verán afectados por alguna discapacidad. También, se le realizarán dinámicas y socios dramas y la ejecución de ejercicios de atención como parte de su evaluación de lo asimilado en dicho taller.

Como se dijo con anterioridad, nosotros podemos desarrollar algún tipo de discapacidad a largo plazo o a corto plazo. De la misma forma debemos comprender la importancia que encierra esta palabra (discapacidad). Sensibilización a la corporación municipal y jefes en General: Es claro que no poseen el conocimiento necesario para trabajar con necesidades especiales y discapacidad. Tenemos que recordar que debemos de tener compañerismo, sin importar raza, credo y discapacidad.

De igual forma, los del consejo municipal participarán en la charla y talleres en la que se vean involucradas. Pero se le instruirá y dotará con ese sentir que necesitan para poder atender de una forma efectiva y eficaz a las personas con discapacidad. También, se les guiará en la formas y enfoques (métodos y técnicas) para coordinar su trabajo con atención especial.

- **Actividades del Área de Intervención**

Entrevista con los empleados con discapacidades especiales: En la entrevista realizada se pretende conocer las habilidades, destrezas, el sentir (sus emociones), los gustos, anhelos y temores de primera instancia de los trabajadores con discapacidad y aquellos candidatos a presentar una discapacidad aún no comprobada.

Orientación: Se les brinda los servicios de orientación y sensibilización a los jefes en las actividades que involucra el proyecto. Ya que, la información será estrictamente con sentido amplio y eliminando todo tecnicismo y complicación. Con el fin de poder ayudarlos a desarrollar sus cualidades y habilidades de atención a los discapacitados y los posibles candidatos con alguna discapacidad no comprobada.

Seguimiento: El seguimiento se realiza con el objetivo de lograr la supervisión y observación de la comuna.

Evaluación: Es la última fase que se realiza con los participantes mediante una evaluación y observación de las actividades que se asignen, mediante la realización de sus tareas de identificación, atención y de seguimiento y trato. No sólo con el asalariado, sino entre encargados y el consejo.

3.10 Técnicas

- Lista de Cotejo
- Observación
- Diagnóstico
- Análisis
- Documentación

3.11 Cronograma

N o.	Actividades	P E R	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE						
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
			01	Socialización con la Municipalidad de San José.	P E R	■	■																		
02	Reunión con el Concejo Municipal de la Municipalidad de San José.	P E R			■																				
03	Elaboración de la estructura de un módulo.	P E R				■	■																		
04	Estructuración de los servicios brindados por la Municipalidad.	P E R					■																		
05	Revisión y adecuación de las leyes que amparan a las personas con discapacidad.	P E R						■																	
06	Creación de temática sobre la discapacidad en el trabajo.	P E R							■																
07	Evaluación periódica del proyecto	P E R								■	■														
08	Elaboración del módulo informativo.	P E R										■	■												
09	Presentación del módulo con encargados de oficina.	P E R																					■		

Fuente: PEM Douglas Estuardo Palma Méndez

3.12 Responsable

- Consejo Municipal
- Directores de Oficinas
- Empleados Municipales
- Empleados con Discapacidad Municipales
- Delegado del Ministerio de Trabajo
- PEM. Douglas Estuardo Palma Méndez

3.13 Presupuesto

Autogestión institucional

No.	RECURSOS	COSTO EN QUETZALES
01	Fotocopias de investigación	Q 70.00
02	Internet	Q 150.00
03	Fotocopias para la investigación	Q 50.00
04	Resmas de hojas	Q 100.00
05	Fotografías	Q 50.00
06	Levantado de texto	Q 75.00
07	Compra de memoria USB	Q 30.00
08	Impresión de documentos y empastados	Q 500.00
09	Cds, lapiceros, cuaderno para anotaciones	Q 50.00
10	Combustible para el vehículo para investigaciones y distribución	Q 150.00
11	Empastado	Q 40.00
12	Imprevistos	Q 200.00
	TOTAL	Q 1455.00

3.14 Evaluación

Desde el punto de vista como Epesistas, es la evaluación realizada a determinadas funciones y operaciones de la Institución Municipal, con el objetivo de identificar las posibles carencias.

Se realizó diferentes técnicas proporcionándonos los datos establecidos, procediendo con la lista de necesidades y priorización de las mismas; para buscar la solución

viable y factible. Obteniendo de esto resultados satisfactorios para el estudio efectuado.

3.14.1 Lista de Cotejo

No.	Indicadores	Opciones	
		SI	NO
01	Se descubrieron los problemas institucionales	X	
02	La información obtenida fue la necesaria	X	
03	Fue alcanzado el objetivo propuesto	X	
04	El tiempo programado fue suficiente	X	
05	Hubo colaboración de todos los involucrados	X	
06	Los instrumentos diseñados fueron los adecuados	X	
07	Fueron correctas las técnicas utilizadas	X	
08	Se tuvo acceso a la información fundamental dela institución	X	
09	Las actividades planificadas se realizaron plenamente	X	
10	Se tuvo un adecuado criterio de priorización	X	
11	Hubo algún inconveniente al obtenerla información de la institución		X
	Total	10	01

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

4.1. Actividades y Resultados

No.	ACTIVIDADES	RESULTADOS
01	Elaboración del Perfil	Se consultaron libros y revistas para la recopilación de información relacionado sobre organización y funciones de los empleados con discapacidad de la Municipalidad de San José.
02	Reuniones con responsables municipales	Se llevó a cabo las reuniones con el consejo municipal y jefes de las diferentes oficinas.
03	Elaboración de instrumentos para recabar información.	Se logró aplicar diferentes instrumentos para la recopilación de información.
04	Investigación Bibliográfica	Se logró fundamentar el trabajo a través de los documentos aplicados.
05	Trabajo de Campo	Se logró recopilar toda información relacionada a las tradiciones y costumbres del municipio del Puerto San José, departamento de Escuintla.
06	Levantado de texto	Se obtuvo el apoyo de un técnico, para esta labor que se llevó a cabo con mucha efectividad. Se obtuvo ejemplares empastados, para luego enviar a las instituciones acordadas.
07	Cotización, impresión y encuadernado del documento.	Trabajos terminados para la presentación, revisión y aprobación del documento.
08	Revisión y corrección del documento	Se contó con el apoyo del asesor del curso en forma continua y eficiente, para luego presentarlos a los revisores.
09	Reproducción del trabajo	Se imprimió el módulo para llevar a cabo la socialización.
10	Entrega de informe final	Entrega del informe final del Ejercicio Profesional Supervisado EPS.

4.2. Productos y Logros

Producto	Logro
Entrega del Módulo: Derechos Laborales de Personas con Discapacidad Empleadas de la Municipalidad de San José.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="743 464 1365 533">• Apoyo a la municipalidad con un trabajo eficiente del empleado con discapacidad.<li data-bbox="743 575 1224 644">• Mejor ambiente laboral con los compañeros del mismo.<li data-bbox="743 686 1312 756">• Práctica del desarrollo a través de la ejecución de capacitaciones.

Cuestión de Actitud

MODULO: DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADAS MUNICIPALES.



habilidades diferentes ¡Nuestra fuerza!

INDICE

INTRODUCCIÓN	i
PRIMERA UNIDAD	01
1. El Éxito y la Autoestima	01
2. El éxito de la Persona con Discapacidad	03
3. Primera Actividad	05
4. Segunda Actividad	06
SEGUNDA UNIDAD	07
5. Puesto de Trabajo.	07
6. Adaptación del entorno laboral de la persona con discapacidad.	08
7. Método Ergonomía.	09
8. Primera Actividad	12
9. Segunda Actividad	12
TERCERA UNIDAD	14
10. Igualdad en el Trabajo.	14
11. Igualdad en el trabajo para las personas con discapacidad	16
12. Consideraciones a tener en cuenta.	16

13. Organización del Trabajo.	17
14. Primera Actividad	19
CUARTA UNIDAD	20
15. Persona con Discapacidad.	20
16. Discapacidad.	22
17. Discapacidad Física.	22
18. Principales áreas donde se manifiesta la exclusión social.	23
19. Conclusión	36
20. Recomendaciones	37
21. Bibliografía	38
22. Anexo	39

INTRODUCCIÓN

Se vive en tiempos en los que se legitima la desigualdad en todos los estamentos sociales, en donde triunfa la homogeneidad sobre la diversidad, el individualismo sobre la pluralidad. En este entorno abordar la temática de la discapacidad implica trabajar esta problemática en forma social y no desde grupos individuales específicos, apuntando a una sociedad más equitativa que contemple las necesidades de todos aquellos quienes la conforman.

Responder de manera realista a las demandas que genera la discapacidad significa tomar conciencia de que todos somos actores sociales y que en gran medida las barreras físicas, laborales y curriculares con que se enfrentan día a día las personas con discapacidad no son más que consecuencias de las barreras culturales que impiden ver al discapacitado como un semejante y por lo tanto no incluyen sus necesidades. No se puede hablar de la cultura de la diversidad sin hablar de calidad de vida y sin preguntarse qué se entiende por esta y si la integración y la normalización son garantías de la misma.

“La calidad de vida ha de ofrecer a las personas con y sin discapacidad, tener donde elegir, tener cosas importantes que hacer, ganarse la vida lo cual es posible, vivir en un lugar agradable, tener amigos y gente con los que compartir sus deseos e intereses, tener oportunidades de disfrutar el tiempo libre y de pasar un buen rato con los amigos y disponer de momentos de felicidad. Y la mejor forma de comprender todo esto en las personas con discapacidad es sabiendo escucharles para que todas ellas nos puedan expresar que desean lo mismo que todos deseamos: vivir dignamente”.

Ley de Discapacidades abrió oportunidades para que la calidad de vida de las personas con discapacidad sea mejor ya que a partir de junio del 2009, todas las empresas debían tener el 1% de empleados con discapacidad, y actualmente la exigencia es hasta el 4%. Poco a poco, la situación de las personas con discapacidad ha ido cambiando.

Un año después de que se aplicara el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo en las empresas públicas y privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad subió de 9 000 a 25 000 a escala nacional, entre el 2009 y el 2010.

En el 2012 el número se duplicó. Mientras que para el 2013 la cifra alcanzó las 70 000 personas. Actualmente suman 73 534 personas con discapacidad que están incluidas en el ámbito laboral, según el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (Conadis).

01

PRIMERA UNIDAD

El Éxito y la Autoestima



Foto: BizEpic.

Objetivo:

- Identificar las dificultades para trabajar sobre ellos.
- Tener la certeza de superación.
- Contar con una autoestima adecuada, que no sea demasiado alta ni demasiado baja.

Instrucciones:

- Aprenderá a cómo convertirse en la persona que es, a través de las experiencias de la infancia, y cómo estas se relacionan con la forma en que como se ven en el mundo, y cómo el mundo se relaciona con ellos.
- La Autoestima es un recurso psicológico que permite que las personas se orienten hacia el bienestar y no hacia la autodestrucción para poder alcanzar el éxito.

Meta:

- Lograr definir en gran medida los resultados que finalmente se estén viviendo.
- Ser un triunfador y una persona de éxito.
- Transformar la personalidad utilizando los principios de crecimiento personal.

Tal como plantea Brown, Dutton, & Cook, (2001): “Los intentos por definir autoestima van desde un énfasis en ella como impulso libidinal primitivo (Kernberg, 1975), hasta la percepción que uno es un miembro valioso de un universo significativo (Solomon, Greenberg, & Pyszczynski, 1991)” (p. 616).

La mayor cantidad de investigación publicada, sin embargo, aborda la autoestima mayoritariamente desde una perspectiva cognitiva. Desde esta perspectiva, la autoestima es eminentemente una autoevaluación del sí mismo.

El éxito de la Persona con Discapacidad



Foto: La Voz de Galicia.

Para la persona con discapacidad el trabajo es una parte fundamental en la vida.

Es una actividad que:

- Proporciona un ingreso,
- beneficia algún sector de la población,
- sirve para el desarrollo de su vida personal.

Tener una autoestima alta en el trabajo, no quiere decir que se pueda hacer todo y hacerlo siempre bien.

Significa que:

- Tenemos la capacidad para reconocer nuestras habilidades y limitaciones,
- estamos dispuestos a arriesgarnos y aprender,
- podemos pedir ayuda sin sentirnos mal o temer la crítica de los demás,
- nuestras expectativas son realistas y confiamos en alcanzarlas,
- tenemos la capacidad de aceptar y adaptarnos a los cambios necesarios,
- podemos trabajar en equipo y ayudar a los demás, para que logren el éxito,
- soñamos, compartimos nuestros sueños y tratamos de alcanzarlos,
- tomamos decisiones y nos responsabilizamos,
- tratamos de ser creativos,
- etc.

Cuando una persona tiene una autoestima baja, repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las diferentes relaciones que éste implica (jefes, empleados, clientes, proveedores, compañeros, etc.).

Cuando los dueños de un negocio o altos ejecutivos tienen una buena autoestima:

- Conocen la diferencia entre metas finales o a largo plazo e intermedias, a mediano y corto plazo. Reconociendo que para llegar a cada una de ellas, hay que dar muchos pasos. Ven cada éxito como un paso más y una señal de que van por el camino adecuado. Y cada fracaso como una enseñanza y la necesidad de corregir.
- Son flexibles y no se aferran a un solo método de trabajo o a un solo fin.
- Reconocen sus limitaciones y buscan la ayuda de expertos, para solucionar los problemas o mejorar la empresa o negocio.

- Escuchan y fomentan las opiniones de sus empleados, sin pensar que, por estar en otro nivel jerárquico, saben más.
- Ante los problemas de relación, no se ponen a la defensiva, ni caen en luchas de poder.

Desarrollan la autoestima de sus empleados, porque no temen perder importancia o el control.

Los empleados pueden tener una autoestima baja en el área del trabajo, como resultado del funcionamiento y características de la empresa o negocio.

Un empleado que se encuentra en esta situación, no sólo se siente mal, sino que busca desquitarse, trabajando mal o provocándole problemas al negocio.

Artículo 4 de la Constitución de la República de Guatemala. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Primera Actividad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Grupos de 10 a 30 personas.

Objetivo: Reconocer las cualidades propias

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Hojas de papel y lapicero.

Escribe en un papel, todas aquellas cosas que te gustan de ti (ten cuidado, pueden ser muchas).

Y en otro papel, escribe lo que no te gusta de ti, aquello que sencillamente odias, desprecias, o piensas que podría ser mejor de alguna forma o manera.

Luego analiza, de las cosas que no te gustan ¿Cuáles puedes cambiar y cómo podrías lograrlo?

Y de las cosas que no te gustan y no puedes cambiar ¿Realmente es tan difícil vivir en armonía con ellas?

Y finalmente (y lo más importante) ¿Acaso no es impactante el contraste entre las cosas buenas de ti y las cosas que puedes mejorar fácilmente con respecto a lo que no te gusta y no es mejorable?

Realiza este autoanálisis y supera aquellos aspectos de tu vida que te molestan; verás cómo tu autoestima mejorará sustancialmente, y los resultados no se harán esperar.

Evaluación

Del 1 al Cinco	Nunca	Muy poco	A veces	A menudo	Mucho
Interés por la actividad					
Muestra apatía y poca responsabilidad frente a la actividad.					
Tiene una actitud de cooperación eficaz.					
No logra integrarse al grupo.					
Sabe escuchar.					
Acepta hacer compromisos.					

Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto No. 135-96, Artículo 11. Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes: con el inciso **c)** Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o impidan a las personas con discapacidad tener acceso a programas y servicios en general.

Segunda Activad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Grupos de 10 a 30 personas.

Objetivo: Reconocerse uno mismo tal y como es.

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Hojas de papel y lapicero.

ESCALA DE AUTO CONCEPTO

INSTRUCCIONES

Las afirmaciones que aparecen a continuación son para describirte a ti mismo tal como tú teves. Lee cada una y rodea con un círculo la respuesta elegida. Por favor no dejes ninguna en blanco.

CF significa Completamente Falsa

BF significa Bastante Falsa

C/F significa Entre Cierta y Falsa

BC significa Bastante Cierta

CC significa Completamente Cierta

- | | | | | | |
|------------------------------|----|----|-----|----|----|
| 1. Tengo buena salud | CF | BF | C/F | BC | CC |
| 2. Soy una persona atractiva | CF | BF | C/F | BC | CC |
| 3. Me considero descuidada | CF | BF | C/F | BC | CC |

4. Soy una persona decente.	CF	BF	C/F	BC	CC
5. Soy una persona honesta	CF	BF	C/F	BC	CC
6. Soy una mala persona	CF	BF	C/F	BC	CC
7. Soy alegre	CF	BF	C/F	BC	CC
8. Soy una persona tranquila y sin problemas	CF	BF	C/F	BC	CC
9. Soy un don nadie" (" poca cosa").	CF	BF	C/F	BC	CC
10. Tengo una familia que siempre me ayudaría, ante cualquier clase de problema.	CF	BF	C/F	BC	CC
11. Pertenezco a una familia feliz	CF	BF	C/F	BC	CC
12. Mis amigos/as no tienen confianza en mí	CF	BF	C/F	BC	CC
13. Soy una persona amistosa	CF	BF	C/F	BC	CC
14. Soy popular entre los hombres	CF	BF	C/F	BC	CC
15. No estoy interesada en lo que hacen otras personas	CF	BF	C/F	BC	CC
16. No siempre digo la verdad	CF	BF	C/F	BC	CC
17. Me enfado a veces.	CF	BF	C/F	BC	CC
18. Me gusta estar arreglada siempre	CF	BF	C/F	BC	CC
19. Tengo frecuentes jaquecas y dolores	CF	BF	C/F	BC	CC

Evaluación

Del 1 al Cinco	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	A menudo	Muy en desacuerdo
Interés por la actividad					
Respondió a todas las preguntas en la Actividad					
Compartió sus respuestas con los demás.					
Apoyo en toda la actividad					
Sabe escuchar.					
Acepta hacer compromisos.					



SEGUNDA UNIDAD

Puesto de Trabajo



Foto: Tododisca.com

Objetivos:

- Fomentar la plena integración y la participación de las personas con discapacidad, reconociéndoles los mismos derechos que al resto de la ciudadanía, y la igualdad de oportunidades.
- Determinar claramente las responsabilidades y asegurarse de que todas las tareas y funciones de la organización tienen un responsable.
- Garantizar que el trabajador cumpla en el la tarea de producción asignada con la mejor calidad.

Instrucciones:

- Dependiendo de las funciones que se tengan que cubrir, se requerirán ciertas habilidades, estudios, experiencia e iniciativa.
- Dado que los puestos no existen aisladamente, es necesario estandarizar un procedimiento que permita establecer comparaciones y ahí diferenciaciones; es decir, se requiere un patrón de cuya aplicación resulten datos comparables entre sí. Debe definirse con claridad que dicha técnica se refiere exclusivamente al puesto.
- En definitiva, podemos decir que se trata de un importante sumario de gestión del desarrollo de los recursos humanos de la empresa y de la propia organización interna del trabajo.

Metas:

- Que se garantice un espacio de acuerdo a las condiciones del perfil.
- Ser un ente facilitador al acceso del mercado de trabajo a personas con discapacidad a través del análisis del puesto de trabajo.
- Desarrollar una accesibilidad a través de que se facilite la adaptación de puestos de trabajo y la evaluación de ajustes.

Adaptación del entorno laboral de la persona con discapacidad

La adaptación de un puesto de trabajo puede, sin ninguna duda, facilitar la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad. Los componentes principales de cualquier método de adaptación son dos: las exigencias o demandas del puesto de trabajo y la capacidad funcional del trabajador.

Naturalmente, ambos aspectos han de ser considerados en sentido amplio; es decir, la capacidad del trabajador incluye desde capacidad física, sensorial y psíquica hasta formativa y social. Del mismo modo, en las demandas del puesto quedan incluidos todos los aspectos que dependen directa o indirectamente del mismo; desde barreras arquitectónicas para acceder a las condiciones de trabajo en que se desarrollará la actividad, organización de tareas y aspectos puramente operativos (manejo de máquinas, herramientas, controles, etc.) y de comunicación.

Método Ergonomía

El objetivo de la ergonomía es adaptar el trabajo a las características, capacidades y posibilidades del ser humano.

Por otra parte, podemos definir una discapacidad como "toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano"; y una minusvalía como "una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, el sexo y factores sociales y culturales)".

✓ ANÁLISIS DEL TRABAJO

El análisis del trabajo se basa fundamentalmente en observar la actividad laboral, realizar las entrevistas oportunas en el puesto y registrar diferentes aspectos relacionados con la descripción de las tareas y su desglose en las diferentes funciones, incluyendo las demandas de tipo físico, psíquico y sensorial. Cada demanda es clasificada en tres categorías (no necesaria, intermedia, indispensable). En esta parte se registran otros aspectos relativos al entorno físico y organizativo, y se procede asimismo a una evaluación de riesgos asociados al trabajo.

✓ ANÁLISIS DEL TRABAJADOR

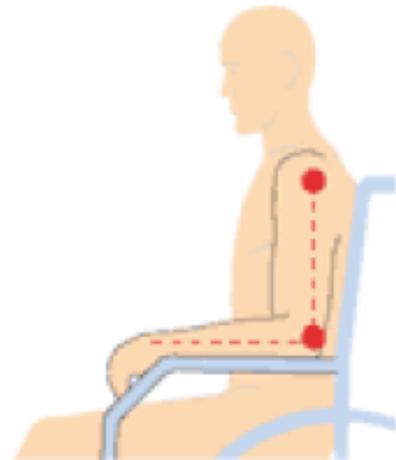
El objetivo de esta valoración es determinar las características del trabajador que pueden condicionar la ejecución eficaz y segura de la tarea descrita en el apartado anterior.

Para optimizar la salud y la eficiencia, es importante que el empleado esté adaptado al entorno en el que ha de trabajar. Una de las formas más sistemáticas de obtener dicha información es utilizar métodos estandarizados de valoración de demandas de trabajo y capacidades humanas como el siguiente:

A continuación se presenta un análisis de un TRABAJADOR que puede hacer labores solo con sus extremidades superiores, aunque es conveniente hacer los últimos ajustes en función de las capacidades concretas de un individuo en particular, para lograr una adaptación óptima.

Sexo
Hombre o mujer

Estudios
Básicos o superiores (no requeridos)



Fuente: Ergonomics Society (IEHF)

Experiencia previa
No necesaria

Diagnóstico de capacidades
Movilidad reducida en miembros inferiores.
Buena movilidad en miembros superiores y tronco.

El trabajador tiene limitación para:

- Desplazarse
- Emplear fuerza desplazándose

El trabajador no puede:

- Estar de pie
- Estar agachado o arrodillado
- Pisar

Resultado

A continuación se ofrecen los resultados obtenidos en el estudio, una vez comparadas las características de las tareas con las características del trabajador y evaluados los riesgos ergonómicos.

Desajustes

Los desajustes encontrados entre las demandas de la tarea y la capacidad del sujeto se refieren, por orden de frecuencia e importancia, a los siguientes aspectos:

- Físicos
- Dimensionales (alcances y holguras)

Los desajustes se relacionan principalmente con:

Dificultad para realizar alcances a los elementos y materiales de trabajo y dificultad para operar ciertos controles importantes del puesto de trabajo.

Esto imposibilita en ocasiones la ejecución de dichas tareas y en otros casos obliga al trabajador a realizar las tareas con mayor lentitud y dificultad, exigiendo asimismo un esfuerzo mayor. Todos estos problemas están ampliamente relacionados con las posturas que tiene que adoptar el sujeto.

Desajustes

Los desajustes se refieren a:

Coordinar movimientos
Fuerza estando quieta
Movilidad del tronco
Movilidad brazo-mano
Fuerza de la mano
Teclado

DESAJUSTES DIMENSIONALES

El desajuste dimensional más importante es la imposibilidad de alcanzar el piano de trabajo sin el uso de alguna ayuda adicional.

En el resto del estudio se considerará resuelto este desajuste y posteriormente se explicará la solución adoptada.

Alcances

Los desajustes se deben a la dificultad o imposibilidad de alcanzar los elementos que quedan fuera de la zona de alcance.

Ley 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y su reglamento, Artículo 11. Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes: Inciso a) Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad.

Primera Actividad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Todas

Objetivo: Reconocer las discapacidades con capacidad

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Cañonera, computadora y pantalla

Video: Yo Soy, La Discapacidad en Primera Persona.

http://youtube.com/watch?v=uon_XdBk2Z0

Procedimiento:

El Epesista da a observar un video donde se muestra las diferentes discapacidades pero muestra que eso no es una limitación para poder realizar sus actividades cotidianas.

Evaluación

Yo Soy, La Discapacidad en Primera Persona

Duración del video 04_minutos Fecha del video _____video http://youtube.com/watch?v=uon_XdBk2Z0Autor o autores del video CONCENFE

#	CRITERIO	VALORACION			TOTAL S
		Excelent e valor 3	Bueno valor 2	Malo valor 1	
EFFECTIVIDAD DEL VIDEO					
1	Apoya o refuerza los propósitos (objetivos) o competencias de la actividad				
2	Ayuda a los participantes a crear nuevos conocimientos o a ampliar los existentes				
PERTINENCIA DEL VIDEO					
3	El vocabulario es adecuado (no lenguaje agresivo, obsceno, ni palabras rebuscadas)				
4	La duración del video es adecuada para mantener la atención de los participantes				
5	El video tiene una secuencia lógica adecuada a los propósitos				
6	El video explica claramente cada concepto de acuerdo a la edad de los espectadores				
7	El video expone los conceptos más sencillos y luego los más complejos				
8	El video muestra claramente separados los conceptos principales				
9	El video tiene explicaciones que enlazan con conocimientos previos				
10	¿Presenta el video algún resumen o síntesis?				
11	El video muestra escenas imposibles de recrear en la presentación.				
ESTIMULO AL APRENDIZAJE					
12	Capta la atención de los participantes. Permanecen escuchando y atentos.				
13	Los efectos visuales son utilizados para captar la atención				
14	Los efectos de sonido son utilizados para captar la atención				
Puntaje total (valoración pedagógica)					0

Segunda Actividad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Todas

Objetivo: Conocer que otras actividades tienen.

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Hoja y lapicero

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (aprendiz, Ayudante, etc.)_____

C.- Sexo:

- .o 1. Varón
- .o 2. Mujer

D.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

E.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llegó a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación Profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

F.- *Situación laboral:*

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

G. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija. .
- 4) Jornada parcial
- 2) Jornada intensiva fija.
- 5) Turnos fijos.
- 3) Horario flexible y/o irregular. .
- 6) Turnos rotativos

H. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?

I- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

J.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____

Muchas gracias por su colaboración.

TERCERA UNIDAD

Igualdad en el Trabajo

*"Las personas al igual que las aves,
son diferentes en su vuelo,*



pero iguales en su derecho a volar"

Objetivo:

- Construir igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad.
- Adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades.
- Disfrutar con igualdad tener las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social.

Instrucciones:

- La rehabilitación es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes.
- Entre las medidas importantes para conseguir la igualdad de oportunidades, se debe de proporcionar equipo y recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de intérprete según las necesidades de las personas con discapacidad.
- La promoción de una mayor toma de conciencia debe constituir una parte importante de la educación de los niños con discapacidad y de los programas de rehabilitación. Las personas con discapacidad también pueden ayudarse mutuamente a cobrar mayor conciencia participando en las actividades de sus propias organizaciones.

Metas:

- Que se logre la igualdad de oportunidades y que se entienda el proceso de los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades y la información.
- Que el principio de la igualdad de derechos signifique que las necesidades de cada persona logren su igual como persona.
- Que las personas con discapacidad sean tomadas en cuenta en la sociedad para tener derecho a permanecer en sus comunidades locales.

Igualdad en el trabajo para las personas con discapacidad

La igualdad en el trabajo para las personas con discapacidad es, hoy en día, uno de los aspectos que junto con el sueldo y la estabilidad busca en su puesto de trabajo. Conscientes de la importancia que estos empleados le dan a la conciliación laboral y familiar, a la igualdad y a otros aspectos relacionados con sus vidas personales, elaboran planes destinados a buscar el máximo beneficios.

Para lograr una adecuada atención de las personas con discapacidad se requiere fundamentalmente un cambio de actitud, estamos muy claros de ello, pero también es importante ampliar los conocimientos e información así como el remozamiento de las competencias en la mediación educativa.

Consideraciones a tener en cuenta

- Adquirir o modificar el equipo, por ejemplo teclado braille, teléfono de manos libres.
- Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales.

- Se debería dedicar una atención especial a los trabajadores con alguna limitación sensorial que dificulte la percepción o la recepción de información, como, por ejemplo, una sordera que impida la percepción de una señal acústica.
- Igualmente se tendrá en cuenta que determinados sistemas de protección pueden no ser adecuados para personas con una limitación física o psíquica.
- Proporcionar herramientas, útiles y maquinaria de mayor confort de uso, minimizando el peso, el esfuerzo a realizar y los riesgos de su manipulación.
- Limitar el uso de los pedales.
- Hacer que los controles de la maquinaria sean visibles y fáciles de interpretar, seguros en su uso, dotándolos de marcas o colores que ayuden a comprender sus indicadores.
- Los elementos que deben ser accionados serán de fácil aprehensión.
- Los dispositivos de los equipos deben ser accesibles y facilitar la interactividad.
- Asegurar que las tareas exijan el mínimo esfuerzo posible a la hora de manipular los objetos, materiales y herramientas, evitando dispositivos que impidan su fácil manipulación.
- Asegurar que las exigencias de destrezas hayan sido compensadas con dispositivos de ayuda.
- La maquinaria deberá respetar toda la normativa aplicable de seguridad y será confortable en su uso, intuitiva en su funcionamiento y control, no posibilitando errores en su manejo.

- La versatilidad y flexibilidad permiten múltiples aplicaciones con objetivos diversos, así como la adaptación a cada caso particular. Incluso es posible el uso de un mismo aparato o programa por varios empleados con solo cambiar las adaptaciones a la hora de trabajar.
- Los equipos y herramientas deberán ser adecuadas para las tareas y las personas que las utilicen. Deberán ser ligeras de peso, aisladas de las vibraciones, de bajo nivel sonoro y sin riesgos de atrapamiento o corte para la persona usuaria.
- En la medida de lo posible, los equipos y herramientas estarán colgadas con compensadores de peso, o dispondrán de un paralelogramo de soporte.
- El equipamiento pesado estará anclado adecuadamente.
- Facilitar la individualización en el desempeño de las actividades laborales, adecuando las tareas al nivel de competencias de cada persona.
- Posibilitan la repetición y la autocorrección al poder comprobar los resultados de inmediato.

Organización del Trabajo

El comportamiento de la persona se encuentra condicionado por sus propias características y la situación en la que se encuentra. Por ello la organización debe adecuar su estructura para conseguir el máximo grado de satisfacción laboral. Es preciso crear un clima de comodidad en el que todos los trabajadores se encuentren en una situación de bienestar dentro de la empresa.

En estas medidas se pueden incluir la modificación de los métodos de trabajo, la alteración de los horarios de trabajo y la colaboración de otros trabajadores. La participación del personal de la empresa se considera necesaria en la toma de cualquier tipo de decisión. En el caso de la integración de personas con discapacidad adquiere un papel preponderante contar con la participación de todos y cada uno de los empleados.

Para que sea posible es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación de y que el grupo adquiera la madurez necesaria que viene dada por la capacidad de funcionar por sí mismo.

De esta forma, con un estilo participativo, se logrará, además de los objetivos de productividad, mayor información, comunicación y satisfacción de las personas implicadas en el proceso productivo.



Foto: Foro.fama.org

Ley 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y su reglamento. Artículo 2. Inciso b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.

Primera Actividad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Todas

Objetivo: Que sean tomados en cuenta para realizar cualquier trabajo.

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Cañonera, computadora y pantalla

CUENTO DE LAS DOS VASIJAS

Un aguador de la India tenía sólo dos grandes vasijas que colgaba en los extremos de un palo y que llevaba sobre los hombros.

Una tenía varias grietas por las que se escapaba el agua, de modo que al final de camino sólo conservaba la mitad, mientras que la otra era perfecta y mantenía intacto su contenido.

Esto sucedía diariamente.

La vasija sin grietas estaba muy orgullosa de sus logros pues se sabía idónea para los fines para los que fue creada. Pero la pobre vasija agrietada estaba avergonzada de su propia imperfección y de no poder cumplir correctamente su cometido.

Así que al cabo de dos años le dijo al aguador:

-Estoy avergonzada y me quiero disculpar contigo porque debido a mis grietas sólo obtienes la mitad del valor que deberías recibir por tu trabajo.

El aguador le contestó:

-Cuando regresemos a casa quiero que notes las bellísimas flores que crecen a lo largo del camino.

Así lo hizo la tinaja y, en efecto, vio muchísimas flores hermosas a lo largo de la vereda; pero siguió sintiéndose apenada porque al final sólo guardaba dentro de sí la mitad del agua del principio.

El aguador le dijo entonces:

-¿Te diste cuenta de que las flores sólo crecen en tu lado del camino?

Quise sacar el lado positivo de tus grietas y sembré semillas de flores. Todos los días las has regado y durante dos años yo he podido recogerlas. Si no fueras exactamente cómo eres, con tu capacidad y tus limitaciones, no hubiera sido posible crear esa belleza.

Todos somos vasijas agrietadas por alguna parte, pero siempre existe la posibilidad de aprovechar las grietas para obtener buenos resultados.

Anónimo.

CUARTA UNIDAD

Persona con Discapacidad



Imagen: SextoC08

Objetivos:

- Conocer las leyes que acogen a estas personas, y si estas se cumplen en su totalidad.
- Conocer el tipo de ayuda que reciben, ya sea del estado, como de instituciones.
- Apreciar y observar la actitud de la sociedad frente a ellos.
- Diferenciar los distintos tipos de discapacidad.
- Señalar las acciones que ellos mismos realizan para integrarse a la sociedad.
- Observar la actitud de la familia frente a esta realidad.

Instrucciones:

- Este es un tema dinámico que no sólo depende del aspecto biológico, sino también del medio ambiente. Hay que considerar que las personas con discapacidad tienen derechos y deberes, igual que el resto de los ciudadanos, el problema es que muchas veces no los respetamos.
- Estos enfoques se basan en la equidad, ello implica dar una respuesta adecuada a las necesidades reales del grupo. La sociedad está demandando cambios. Ha aumentado la corrupción, violencia, pobreza y el uso de drogas, que fomentan la desintegración social.
- Es necesario priorizar a los grupos más vulnerables, es decir, los niños abandonados y la tercera edad. La discapacidad genera inseguridad personal, económica y laboral, implica muchas veces falta de acceso a los servicios básicos, maltrato y abuso, problemas escolares, discriminación, marginación y crisis de identidad personal y cultural.

Metas:

- Lograr un real acercamiento con las personas con discapacidades.
- Dialogar con profesionales que desempeñen una labor educativa o de apoyo a las personas con discapacidades.
- Recolectar los datos teóricos necesarios para el análisis de la información.

Discapacidad

La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

Por ejemplo: “Las autoridades deben tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad”, “la discapacidad nunca ha sido una excusa para dejar de hacer las cosas”, “Desplazarse por estas calles cuando tienes una discapacidad física es casi imposible”.

En los últimos años, en cambio, la discapacidad comenzó a ser considerada a partir de una perspectiva de derechos humanos. El objetivo pasó a ser la integración de los discapacitados en la comunidad, facilitando esto a partir de la idea de accesibilidad.

Discapacidad Física

Significa “restricción o falta” (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano”. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos que se definen en función de cómo afectan la vida de una persona.

Algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o subir escaleras, para agarrar o alcanzar un objeto para bañarse, comer o ir al servicio.

Principales áreas donde se manifiesta la exclusión social

El mercado laboral es uno de los escenarios donde se puede observar con nitidez estas tres expresiones excluyentes, porque representa una de las principales instancias de articulación entre economía y sociedad, según lo propone Pérez Sainz autor de la obra Exclusión del mercado laboral en Guatemala, quien determina tres principales categorías de exclusión.

- Exclusión explícita: desempleo abierto, empleo a tiempo parcial o subempleo visible y empleo desalentado.
- Asalarización: inclusión laboral deficiente expresadas en remuneración insuficiente ausencia de regulación de la relación laboral, inestabilidad.
- Ocupacional, prolongación de la jornada laboral, o necesidad de insertarse en una dinámica multiocupacional. Las personas tienen ingresos que apenas les sirve para superar la línea de la pobreza.
- Autogeneración de empleo: dinámicas de mera subsistencia con posibilidades muy escasas de acumulación y crecimiento. Es el caso de la mayoría de actividades campesinas y de la llamada “economía informal”.

DERECHOS INDIVIDUALES, COLECTIVOS Y EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Artículo 11 reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado. Esto incluye, pero no limitado a, el derecho a una alimentación adecuada, vestido, vivienda, y " una mejora continua de las condiciones de existencia". También crea una obligación de las partes a que trabajen juntos para eliminar el hambre en el mundo.

Primera Actividad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Todas

Objetivo: Que se pueda dar la oportunidad para que pueda vestirse y a una vivienda.

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Cañonera, computadora y pantalla

Conociendo el mundo con otro sentido

<http://youtube.com/watch?v=63S7mi3fM-I>

Evaluación

Yo Soy, La Discapacidad en Primera Persona					
Duración del video		04 minutos	Fecha del video		
video		http://youtube.com/watch?v=uon_XdBk2Z0			
Autor o autores del video		CONCENFE			
*	CRITERIO	VALORACION			TOTAL S
		Excelent e valor 3	Bueno valor 2	Malo valor 1	
EFFECTIVIDAD DEL VIDEO					
1	Apoya o refuerza los propósitos (objetivos) o competencias de la actividad				
2	Ayuda a los participantes a crear nuevos conocimientos o a ampliar los existentes				
PERTINENCIA DEL VIDEO					
3	El vocabulario es adecuado (no lenguaje agresivo, obsceno, ni palabras rebuscadas)				
4	La duración del video es adecuada para mantener la atención de los participantes				
5	El video tiene una secuencia lógica adecuada a los propósitos				
6	El video explica claramente cada concepto de acuerdo a la edad de los espectadores				
7	El video expone los conceptos más sencillos y luego los más complejos				
8	El video muestra claramente separados los conceptos principales				
9	El video tiene explicaciones que enlazan con conocimientos previos				
10	¿Presenta el video algun resumen o síntesis?				
11	El video muestra escenas imposibles de recrear en la presentación.				
ESTIMULO AL APRENDIZAJE					
12	Capta la atención de los participantes. Permanecen escuchando y atentos.				
13	Los efectos visuales son utilizados para captar la atención				
14	Los efectos de sonido son utilizados para captar la atención				
Puntaje total (valoración pedagógica)					0

LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Decreto No. 135-96. Artículo 13. Las instituciones públicas y las privadas deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

Segunda Actividad

Edades: Todas las edades.

Desarrollo: Interior.

Personas: Todas

Objetivo: Que se pueda incluir a cualquier persona con discapacidad a un empleo.

Tiempo aproximado: De 10 minutos.

Material: Cañonera, computadora y pantalla

Insercion Laboral para Personas con Discapacidad; No te Rindas Nunca.
<http://youtube.com/watch?v=insercionlaboral>.

CONCLUSIONES

1. Se elaboró un Módulo basado en el tema de la discapacidad para sensibilizar en cuanto a una inclusión efectiva.
2. Se realizó el proceso de socialización del módulo con los jefes y empleados sin y con discapacidad de la municipalidad de San José.
3. Se compartió con los empleados con discapacidad que son las personas más vulnerables y quienes sufren muchas veces abusos y explotaciones, sus derechos, las leyes que los amparan, instituciones interesadas en apoyarles y ayudarles a solventar sus situaciones difíciles.
4. El Estado debe cumplir con la obligación constitucional de brindar protección a los trabajadores discapacitados, ya que como lo establece la Constitución Política, el trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de las personas trabajadoras irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse a través de la obligación ordinaria, la contratación colectiva, y los pactos de trabajo y otras formas.

RECOMENDACIONES

- ⊗ Se recomienda a los empleadores llevar a la práctica los conocimientos adquiridos sobre la discapacidad para promover de esa manera un ambiente agradable en el trabajo.

- ⊗ Es necesaria la elaboración de un módulo en cuanto a temas de discapacidad puesto que constituyen un excelente medio para la transmisión de información.

- ⊗ Que el conocimiento adquirido a través del módulo pueda ser trasladado a otras municipalidades. Debemos unirnos para que la situación de vida actual de la persona con discapacidad pueda cambiar.

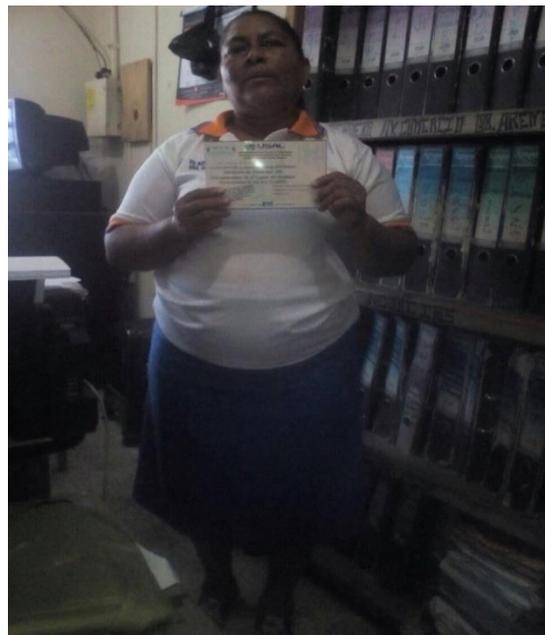
- ⊗ Consultar todas y cada una de las fuentes citadas en el presente trabajo, ya que es una herramienta estandarizada y elaborada, así se podrán ir informando a medida que se desarrolla este módulo.

Bibliográficas

- ⊙ Boletín Informativo proporcionado por Unidad de Acceso a la Información, Municipalidad de San José.
- ⊙ Unidad de Recursos Humanos, Expedientes de empleados, Municipalidad de San José.
- ⊙ Método Ergónomos del Ergonomics Information Analysis *Centre* (EIAC).
- ⊙ Constitución Política de la República de Guatemala.
- ⊙ Código del Trabajo
- ⊙ Código Municipal
- ⊙ Ley de Servicio Municipal
- ⊙ Ley de Servicio Civil
- ⊙ Ley de Atención a las personas con discapacidad

ANEXO

FOTOGRAFIAS DE PRESENTACION DEL MODULO



Personal con discapacidad recibiendo la invitación para la presentación del EPS



Entregando el módulo: Derechos Laborales de Personas con Discapacidad Empleadas Municipales



Dando a conocer el Modulo: Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Empleadas de la Municipalidad San José, Escuintla.



Realizando las actividades en la presentación del EPS



ESCALA DE AUTO CONCEPTO

CF significa Completamente Falsa

BF significa Bastante Falsa

C/F significa Entre Cierta y Falsa

BC significa Bastante Cierta

CC significa Completamente Cierta

5. Tengo buena salud	CF	BF	C/F	BC	CC
6. Soy una persona atractiva	CF	BF	C/F	BC	CC
7. Me considero descuidada	CF	BF	C/F	BC	CC
8. Soy una persona decente.	CF	BF	C/F	BC	CC
9. Soy una persona honesta	CF	BF	C/F	BC	CC
10. Soy una mala persona	CF	BF	C/F	BC	CC
11. Soy alegre	CF	BF	C/F	BC	CC
12. Soy una persona tranquila y sin problemas	CF	BF	C/F	BC	CC
13. Soy un don nadie" (" poca cosa").	CF	BF	C/F	BC	CC
14. Tengo una familia que siempre me ayudaría, ante cualquier clase de problema.	CF	BF	C/F	BC	CC
15. Pertenezco a una familia feliz	CF	BF	C/F	BC	CC
16. Mis amigos/as no tienen confianza en mí	CF	BF	C/F	BC	CC
17. Soy una persona amistosa	CF	BF	C/F	BC	CC
18. Soy popular entre los hombres	CF	BF	C/F	BC	CC
19. No estoy interesada en lo que hacen otras personas	CF	BF	C/F	BC	CC
20. No siempre digo la verdad	CF	BF	C/F	BC	CC
21. Me enfado a veces.	CF	BF	C/F	BC	CC
22. Me gusta estar arreglada siempre	CF	BF	C/F	BC	CC

Yo Soy, La Discapacidad en Primera Persona

Duración del video 04_minutos Fecha del video _____video http://youtube.com/watch?v=uon_XdBk2Z0Autor o autores del video CONCENFE

#	CRITERIO	VALORACION			TOTAL S
		Excelent e valor 3	Bueno valor 2	Malo valor 1	
EFFECTIVIDAD DEL VIDEO					
1	Apoya o refuerza los propósitos (objetivos) o competencias de la actividad				
2	Ayuda a los participantes a crear nuevos conocimientos o a ampliar los existentes				
PERTINENCIA DEL VIDEO					
3	El vocabulario es adecuado (no lenguaje agresivo, obsceno, ni palabras rebuscadas)				
4	La duración del video es adecuada para mantener la atención de los participantes				
5	El video tiene una secuencia lógica adecuada a los propósitos				
6	El video explica claramente cada concepto de acuerdo a la edad de los espectadores				
7	El video expone los conceptos más sencillos y luego los más complejos				
8	El video muestra claramente separados los conceptos principales				
9	El video tiene explicaciones que enlazan con conocimientos previos				
10	¿Presenta el video algun resumen o síntesis?				
11	El video muestra escenas imposibles de recrear en la presentación.				
ESTIMULO AL APRENDIZAJE					
12	Capta la atención de los participantes. Permanecen escuchando y atentos.				
13	Los efectos visuales son utilizados para captar la atención				
14	Los efectos de sonido son utilizados para captar la atención				
Puntaje total (valoración pedagógica)					0

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (aprendiz, Ayudante, etc.)_____

C.- Sexo:

- .o 1. Varón
- .o 2. Mujer

D.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

E.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación Profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

F.- *Situación laboral:*

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años

7) Contrato hasta cinco años.

8) Fijos.

G. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

1) Jornada partida fija. .

4) Jornada parcial

2) Jornada intensiva fija.

5) Turnos fijos.

3) Horario flexible y/o irregular. .

6) Turnos rotativos

H. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?

I- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

1) Empleado o trabajador

2) Supervisor o capataz

3) Mando intermedio

4) Directivo

5) Alta dirección o dirección general

J.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____

Muchas gracias por su colaboración.

4.3 Sistematización de la Experiencia

El 17 de Junio de este año, me presente a la Municipalidad de San José, Escuintla. A las 8:00 horas había acordado con anterioridad una entrevista con el señor Alcalde en funciones Julio Cesar Solares Hernández, estando presente la encargada de Recursos Humanos, la señorita Priscila a quien le hice llegar la solicitud escrita y autorizada por el Licenciado Carlos Manuel Fonseca Penagos quien es el asesor del Ejercicio Profesional Supervisado EPS de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, este acontecimiento está comprendido en las fases de diagnóstico, ejecución y sistematización de experiencias relacionadas a los empleados con discapacidad, lo cual fue aprobando y autorizado por el Señor Alcalde con referencia a Recursos Humanos, cumpliendo con lo establecido con las 200 horas de la ejecución de proyecto propuesto.

Durante la primeras tres semanas de estar realizando el diagnostico se realizó la entrevista con cada uno de los empleados con discapacidad, de lo cual se tuvo el apoyo de los encargados de cada oficina para tener el tiempo del empleado para escucharlas y a la vez se le explico sobre el conocimiento de sus derechos y programas sociales que existen para la calidad de vida.

Después tuve la oportunidad de darle a conocer al señor alcalde el trabajo que se estaba realizando con cada uno de los empleados con discapacidad, lo cual hacia la pregunta sobre los avances de la propuesta del proyecto y el desarrollo del diagnóstico en las cuales ya empezaba a detectar las carencias que parecían en las distintas áreas de la municipalidad.

Luego de entrevistar a cada empleado con discapacidad se entrevistó a los jefes de las oficinas donde se encontraba algún trabajador con discapacidad. De lo cual fueron las siguientes oficinas, Unidad de Cobro, Conserjería, SOSEA, Juzgado De Asuntos Municipales, Sindicato de Trabajadores, Relaciones Publicas y la Dirección de Desarrollo Social.

Además hubo una relación de cordialidad con cada uno de los integrantes del Concejo Municipal, ya que se pudo entrevistar a cada uno de ellos faltando nada más la entrevista del Sindico II por motivos ajenos a mi buena voluntad, con relación a mi persona, esta experiencia me ayudo a involucrarme más con las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la calidad de vida que se ha de ofrecer a las personas con y sin discapacidad, tendría que ser como el

eslogan de todo lugar donde haya una persona con discapacidad laborando. Y la mejor forma de comprender todo esto en las personas con discapacidad es sabiendo escucharles para que todas ellas nos puedan expresar que desean lo mismo que todos deseamos: vivir dignamente”.

En la parte técnica pongo en práctica lo mucho que he aprendido en la formación de mi carrera pero al mismo tiempo, la convivencia humana el reto diario de poder animar y motivar a cada una de las personas me ha hecho pensar en lograr los avances y preparar una capacitación para que los empleados Municipales tendrían que saber los conocimientos y derechos, es por ello que tomo la decisión y velar para que los acontecimientos se vayan cumpliendo en cabalidad y tomar nota de esta iniciativa.

Esta experiencia vivida le da sentido a mi carrera profesional y al ejercicio realizado en el cual han sido de mucha experiencia como persona misma. Al ver la realidad de este grupo de personas, me insta a “hacer las cosas bien a la primera y conseguir cero defectos” (“Programa Cero Defectos” Phil Crosby, 1979).

Si este módulo ayuda a comprender la necesidad de ayudar a los más necesitados y ayude a entender que hay mucho por dar, por historia, por cultura, por distintos motivos que en los lugares marginados se tienen bastante presentes, los objetivos de este proyecto habrán sido cumplidos.

CAPÍTULO V

PROCESO DE EVALUACIÓN

5.1. Evaluación del Diagnóstico

No.	Indicadores	Si	No
01	¿Se alcanzaron los objetivos de la planificación del diagnóstico?	X	
02	¿Fue posible conocer la visión, misión, políticas, metas y objetivos de la institución.	X	
03	¿La institución colaboró con proporcionar la información en cuanto a estructura organizacional?	X	
04	¿Se tuvo acceso a la información de los recursos humanos, físicos y financieros de la institución?	X	
05	¿Se utilizaron las técnicas adecuadas para la recopilación de información?	X	
06	¿Hubo apoyo de las autoridades y participación del personal para obtener la información en la institución?	X	
07	¿La institución brindó el apoyo necesario para analizar la problemática?	X	
08	¿Fue acertada la selección del problema que dio origen al proyecto?	X	
09	¿El problema seleccionado ocupó el primer lugar en el orden de importancia?	X	
10	¿Se realizó el análisis de viabilidad y factibilidad de posibles soluciones al problema seleccionado?	X	
	Total	10	

5.2. Evaluación de la Fundamentación

No.	Indicadores	Si	No
01	¿Se alcanzaron los objetivos de la planificación de la fundamentación teórica?	X	
02	¿Fue posible conocer la fundamentación teórica y legal?	X	
03	¿El enfoque teórico fue lo adecuado para este módulo?	X	
04	¿El enfoque legal para este módulo fue acertado?	X	
05	¿Se utilizaron las técnicas adecuadas para la recopilación de información?	X	
06	¿Se realizó el análisis de viabilidad y factibilidad de posibles soluciones al problema seleccionado?	X	
	Total	06	

5.3 Evaluación del Plan de Acción o de la Intervención

No.	Indicadores	Si	No
01	¿El nombre del proyecto responde a la solución del problema seleccionado?	X	
02	¿El problema seleccionado se localiza dentro de la unidad ejecutora?	X	
03	¿Se estableció claramente el tipo de proyecto a ejecutar?	X	
04	¿El proyecto fue descrito evidenciando las principales características del proyecto a ejecutar?	X	
05	¿Es justificable la ejecución del proyecto?	X	
06	¿Tiene relación el proyecto con las necesidades de los empleados con discapacidad?	X	
07	¿Los objetivos y las metas del proyecto responden a las expectativas de la institución?	X	
08	¿Las autoridades de la institución están interesadas en la ejecución del proyecto?	X	
09	¿Fueron consultados los beneficiarios de la institución en relación a la necesidad de la ejecución del proyecto?	X	
10	¿La institución brindó apoyo financiero para la ejecución del proyecto?	X	
11	¿La ejecución del proyecto soluciona el problema existente?	X	
12	¿Se planificaron las actividades para la ejecución del proyecto?	X	
	TOTAL	12	

5.4 Evaluación de la Ejecución

No.	Indicadores	Si	No
01	¿Se desarrollaron las actividades de trabajo programadas?	X	
02	¿La recopilación de información causó incertidumbre en el personal de la institución?		X
03	¿Se orientó al personal de la institución acerca del proyecto?	X	
04	¿Hubo flexibilidad de tiempo por parte del epesista para recopilar información de los procedimientos?	X	
05	¿Se obtuvieron los instrumentos para recopilar la información?	X	
06	¿Las autoridades de la institución apoyaron la realización del proyecto?	X	
07	¿Se contó con el apoyo de la entidad encargada de supervisar el proyecto?	X	
08	¿El personal administrativo participó activamente en el desarrollo de las actividades?	X	
09	¿Se utilizaron instrumentos adecuados para recopilar información?	X	
10	¿Existió comunicación de doble vía con los participantes?	X	
11	¿Se obtuvo el fundamento legal para la ejecución del proyecto?	X	
12	¿Se obtuvo la aprobación legal del proyecto por parte de la institución?	X	
13	¿Los logros y resultados del proyecto llenaron las expectativas?	X	
14	¿Todas las actividades se realizaron sin inconvenientes?	X	
15	¿Se obtuvieron los resultados propuestos?	X	
16	¿Se obtuvieron las metas planteadas?	X	
17	¿La ejecución del proyecto solucionó el problema detectado?	X	
18	¿Fue posible entregar el proyecto en el tiempo planificado?		X
	TOTAL	16	02

5.5 Evaluación Final

No.	Indicadores	Si	No
01	¿Se cumplió con la ejecución del proyecto en el tiempo planificado?	X	
02	¿El proyecto fue aceptado por los beneficiarios de la institución?	X	
03	¿El proyecto solucionó las necesidades detectadas en el diagnóstico?	X	
04	¿La institución quedó satisfecha con la ejecución del proyecto?	X	
05	¿La institución aprobó legalmente el proyecto al concluirlo?	X	
	Total	05	

CAPITULO VI
VOLUNTARIADO

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente

Informe Reforestación: Playa Publica, Barrio El Laberinto, San José, Escuintla.

San José, Escuintla 08 de junio 2018

El informe del Voluntariado presentado por: Douglas Estuardo Palma Méndez
Carné: 201322575 como parte de reforestación de Guatemala, Por la Universidad
de San Carlos de Guatemala, Sede San José, Escuintla.

San José, Escuintla 08 de junio 2018

ÍNDICE

6.1 Presentación	i
6.2 Objetivo General	ii
6.3 Objetivo Especifico	
6.4 Justificación	01
6.5 Limitaciones y Logros	
6.6 Georreferencia	02
• Croquis de Reforestación	
• Cantidad	
• Fecha de Siembra	
6.7 Cronograma	03
6.8 Conclusiones	04
6.9 Recomendaciones	05
6.10 Evidencia Fotográfica	06

Presentación

El municipio del Puerto de San José es una comunidad que está ubicada al sur del país y es una comunidad visitada por varios turistas provenientes de todas partes de la República de Guatemala.

Según los lineamientos del Ejercicio Profesional Supervisado, se plantaron árboles en donde elabore el proyecto. La cantidad de árboles forestados son 400 y el área fue la playa pública del barrio Laberinto, San José, Escuintla.

En esta etapa del voluntariado en lo cual consistió en la plantación de árboles en una área determinada perteneciente del Estado.

Los árboles tienen un papel importante en la protección de nuestro ambiente.

Ellos:

- mejoran la calidad del aire,
- controlan la erosión del suelo,
- filtran los contaminantes,
- reducen la cantidad de bióxido de carbono y liberan oxígeno al ambiente.

Los árboles ayudan a que el agua de lluvia penetre el suelo y evitando así la escorrentía (que el agua corra por encima de la tierra). Los árboles son esenciales para el hábitat de la vida silvestre y su supervivencia. Ellos conservan energía, dándole sombra a edificios y superficies pavimentadas e incluso, aumentan el valor de nuestras tierras.

Por todo esto, muchas personas, comunidades y dueños de terrenos tienen mucho orgullo de sembrar árboles porque llevan a cabo un papel vital en el equilibrio de nuestro ecosistema.

Desafortunadamente, en el ambiente urbano, la mayoría de los árboles se siembran demasiado profundos en el suelo, lo cual causa una pérdida en su crecimiento y desarrollo. En otras ocasiones, no se selecciona el árbol apropiado para el lugar.

La siembra profunda de un árbol contribuye al decaimiento y fracaso de árboles recién sembrados y de árboles ya establecidos en el paisaje. La siembra muy profunda de árboles es un factor primario de estrés. Puede causar el desarrollo de raíces estranguladoras del tallo, cuando raíces superficiales se forman en la región del pie del árbol. El uso de técnicas apropiadas de siembra asegura la salud y

supervivencia de los árboles. La intención de esta actividad es la de guiar a los jóvenes para sembrar los árboles apropiadamente. No siembre árboles con heridas o desgarres en la corteza.

La Tierra es nuestro hogar y con cada acción de amor y respeto que realizamos por ella, es como si la estuviésemos decorando para hacer de ella un lugar más placentero.

Objetivo General

- Fomentar la siembra de árboles, así como el cuidado y mantenimiento del ecosistema para contribuir con el medio ambiente y el desarrollo integral de los individuos.

Objetivo Especifico

- Enseñar a las personas a sembrar, teniendo en cuenta todo el proceso que esto conlleva para obtener frutos.
- Crear conciencia en los habitantes del puerto para la preservación del medio ambiente.
- Cuidar los ecosistemas que se encuentran ubicados cerca de la localidad del barrio Laberinto.

Justificación

El medio ambiente es uno de los factores por no decir que el más importante en la vida de todo ser humano, a raíz de este el individuo se comporta de cierta manera, esto también se ve evidenciado en la salud de las personas, los fuertes cambios climáticos alteran la actividad física y fisiológica del individuo. Como personas generalmente no pensamos en el mañana, sino en el aquí y el ahora, es por esto que hoy en día se nos está devolviendo todo el daño que le hemos causado a la naturaleza, ya es hora de generar conciencia, buscar preservar y mantener lo que aún tenemos o contamos.

El propósito primordial del proyecto es brindar la información necesaria para concientizar y llevar a la reflexión a las personas y vecinos de las comunidades aledañas a área reforestada.

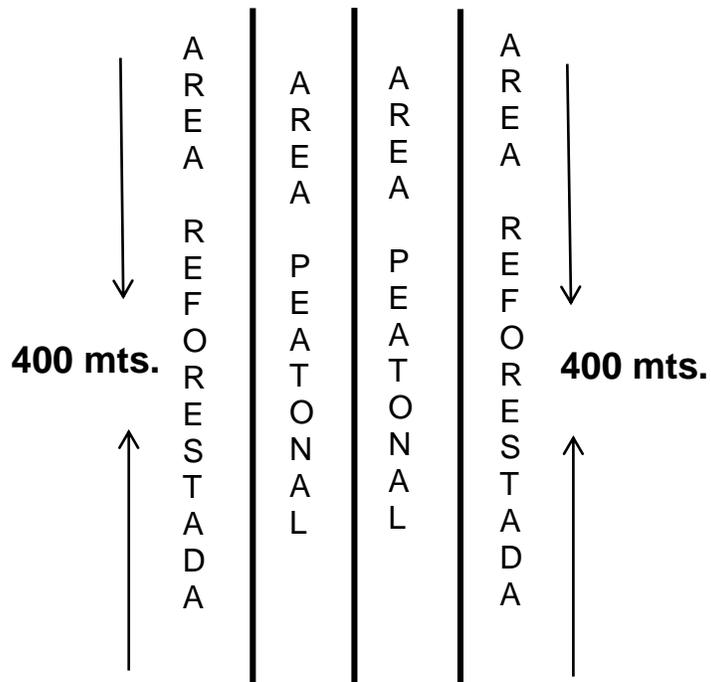
Por tal razón se llegó a la conclusión en realizar este proyecto para generar conciencia a las personas y buscar una solución a este gran problema que nos asecha que están importante en la Playa Publica del puerto en donde se reforestaron arboles de almendro y cedro en el cual es de utilidad tanto para el ambiente.

Limitaciones y Logros:

Limitaciones	Logros
<ul style="list-style-type: none"> • Reforestar en el área para que con el tiempo se cuente con sombras para el turismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se concientiza a las personas de la playa la importancia del Medio Ambiente. • Reforestar arboles de Almendro y Cocalitos en la Playa Publica, fue satisfactorio donde se está cuidando la naturaleza.

Georreferencia (Ficha técnica del terreno)

- Croquis de lo Forestado



- **Tipo de Árbol**

- ✓ Árbol de Almendro
- ✓ Árbol de Coco

- **Cantidad**

- ✓ 300 Almendros
- ✓ 100 Cocale

- **Fecha de Siembra**

- ✓ **08 de junio 2018**

Cronograma

No.	Actividades	Agosto				Septiembre			
Voluntariado									
01	Entrevista con el señor Julio Solares Alcalde municipal, de San José.								
02	Carta de solicitud para realizar Proyecto de voluntariado, en la Playa Publica.								
03	Presentación con el señor Alex Soto, Gerente de UGAM.								
04	Observación del área de la Playa Publicas.								
05	Solicitud para capacitación por medio de la oficina de la UGAM de San José, Escuintla.								
06	Finalización de la etapa del voluntariado con reforestación de los árboles.								

Fuente: PEM Douglas Estuardo Palma Méndez

Conclusiones

- La socialización fue el mejor medio para promover la reforestación como un medio para la preservación de nuestro planeta a través de la intervención de la oficina de la UGAM.
- Se reforestó un área De la playa, plantando arbolitos de almendro y cocales, en un total de 400 mts. en el barrio el Laberinto, municipio de San José, Escuintla.
- La población del Puerto de San José posee conciencia sobre el uso sostenible de los recursos naturales del medio ambiente.
- Como Epesista de la sede de la Universidad de San Carlos de Guatemala implementar soluciones que muestran acciones para un ambiente saludable fue satisfactorio.

Recomendaciones

- Se recomienda a la comunidad negociante de la playa a llevar a la práctica los conocimientos adquiridos sobre la reforestación para promover de esa manera actividades de reforestación para la preservación de nuestro planeta.
- Es recomendable que la población se informe a través de la lectura tomando como base para concientizar a todos sobre el valor educativo de la reforestación.
- Cuidar y conservar los árboles plantados en la playa del área del Laberinto; para el mejoramiento turístico del municipio.
- Mantener un plan de conservación de los arboles sembrados en la playa por medio de los dueños de los negocios, creando campañas de reforestación y actividades de limpieza constante.

Evidencia Fotográfica



En busca de los arbolitos



Preparando los Arboles



Perforando Agujeros



Plantación del árbol de Almendro



Colocando la cepa a nivel del suelo



Finalizando y escuchando instrucciones por parte de la BICITUR y personal de la UGAM

CONCLUSIONES

- En un futuro y en la medida que el presente módulo tenga viabilidad, se podrán realizar numerosas estrategias y actividades ya no destinadas a la simple eliminación de barreras sino a un conjunto de acciones que enriquezcan al mismo y que favorezcan directamente a la población objeto de estudio en distintos aspectos de la vida, pretendiendo tener injerencia, de alguna manera.
- En la región se ha prestado escasa atención a las personas con discapacidad pues en muy pocas ocasiones se les ha brindado una ayuda que ofrezca la posibilidad de salir del encierro o aislamiento en que viven. En una administración municipal se ofreció la ayuda de unas sillas de ruedas, esto es importante pero se han dejado del lado el seguimiento y la ayuda psicológica, la cual se está empezando a implementar hoy en día pero a un falta colocar más asento para que en un futuro todas las personas con discapacidad sean identificadas y reconocidas por sus habilidades y por su fuerza de querer luchar por su bienestar y que toda la sociedad incluyendo las administraciones y empresas privadas las tengan presente y se vinculen con ayuda laboral.
- De una manera general, se puede constatar al final de este informe que las leyes y los acuerdos se orientan hoy día hacia la búsqueda de soluciones comunes para el problema del empleo de las personas con discapacidad. La municipalidad abre sus políticas a la experiencia de otras entidades, con el fin de llevar a cabo cambios de base en sus políticas municipales. Estas tendencias constituyen de hecho la política oficial que ha adoptado la comunidad en su estrategia en materia de empleo y de discapacidad.
- El objetivo de este trabajo era exponer las integraciones sociales de los discapacitados, en particular el empleo. Hablar de ley y de política implica una elección en la exposición. El informe ha dado preferencia al punto de vista de los responsables, dejando más al margen a los actores sociales implicados, que son los usuarios. Sin embargo, es la voz de estos últimos la que puede dar mejor respuesta a una pregunta esencial: en qué medida la política y la ley se materializan en soluciones reales a las dificultades de los discapacitados.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las recomendaciones, después de haber desarrollado el análisis de las condiciones actuales sobre las que se desenvuelve la Municipalidad de San José con respecto a sus empleados municipales con discapacidad.

- Promover capacitaciones y asesorías a los trabajadores para dar seguimiento a las actividades realizadas y continuar contribuyendo con la labor de cada empleado.
- Iniciar una estrategia de concientización a los encargados de cada oficina para dar seguimiento a estas actividades, con lo que se logre sentar las bases para una modificación del trabajo.
- Mantener un plan de conservación y uso adecuado del recurso humano, creando campañas de motivación y unidad.

BIBLIOGRAFÍA

- www.munisanjose.com
- www.mintrabajo.gob.gt
- Código de Trabajo
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Consejos de calidad, Cero Defecto, Phil Crosby
- Julián Pérez Porto, Ana Gardey. (2008, actualizado 2012). Reeducación. Definición de. Recuperado de, <http://definicion.de/reeducacion/>
- Texto de referencia, la edición de 1997 del libro Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalías editado por el IMSERSO.
- OMS. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. IMSERSO. Madrid, 1997, pág. 71.
- Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. IMSERSO. Madrid, 2001.
- Abriendo la puerta al camino de la igualdad y oportunidad, págs. 15-22.
- Discapacidad en el lugar de trabajo. Organizaciones de empleadores y redes empresariales. 2011. 71 p. (Documentos de trabajo, 6)
- Centeno Barillas, Julio Cesar, Introducción al estudio de los derechos humanos, pág. 5.

- Truyol y Serra, Antonio, Los derechos humanos, Pág. 6.
- <http://usinfo.state.gov/journals>.
- http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/723_etica2/material/normativas/declaracion_derechos_impedidos.pdf
- <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo>
- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad “CONADI”
- CVN 159: READAPTACION PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS INVALIDAS – Páginas 1, 2, 3.
- Plan Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad “yoinfluyo.com”
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)
- Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC
- Ley de atención a las personas con discapacidad
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

APÉNDICE

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Identificación

Módulo: Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Empleadas Municipales. Municipalidad de San José, escuintla.

Nombre del Proyecto

Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Empleadas Municipales.

Justificación

Este proyecto facilita a las autoridades municipales y a encargados a conocer las habilidades de las personas con discapacidad, por lo que es necesario redactar un documento en donde se plasme la información obtenida, reproduciendo y distribuyendo a las diferentes áreas de trabajo, así también al consejo municipal quienes se responsabilizaron para que se lleve a cabo.

Objetivos

General

Contribuir con atención especial a los derechos laborales del empleado con discapacidad de la municipalidad de San José, del departamento de Escuintla.

Específico

Elaborar la información en este muestrario de personas con sus habilidades y destrezas.

Descripción

En base a la elaboración de un módulo informativo, se aspira fortalecer e incrementar el conocimiento de los operarios; de esta forma conseguir la apertura de espacios y oportunidades para mejorar la situación de exclusión que viven los diligentes de esta entidad pública. Dicho folleto naturalmente por sus características de orientación informativo, ofrece la oportunidad y los espacios pertinentes para aprovechar la existencia del contexto en pro del bienestar y la salud emocional del trabajador discapacitado de la

municipalidad de San José. Esta será promovida hacia la práctica efectiva de los derechos de las Personas con Discapacidades y enseñanza más acordes a las necesidades que el empleado manifieste en su adquisición de conocimientos sobre los servicios en los que labora. Se sabe muy bien que para todo el mundo, el trabajo es un medio orientado a la satisfacción de unas necesidades económicas, psicológicas y sociales, pero, al mismo tiempo, esas necesidades parecen amplificarse en el caso de las personas con discapacidad debido a su potencial riesgo de exclusión.

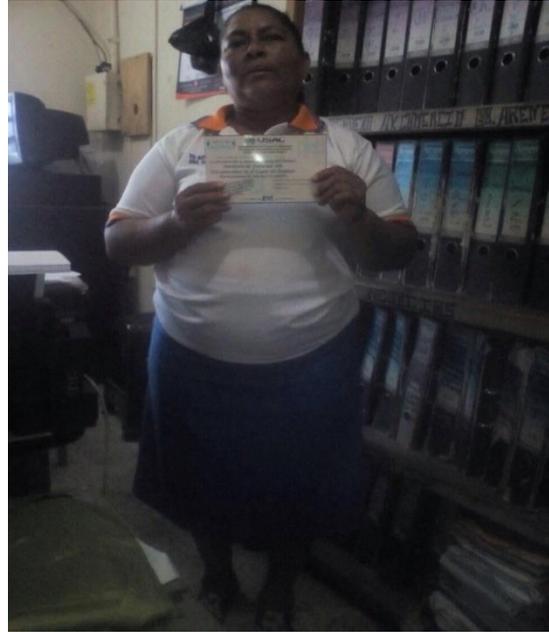
Actividades, Recursos y Responsables

No.	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES
01	Reuniones con responsables municipales	Humanos - Epesista - Corporación Municipal - Encargados de oficinas	- Corporación Municipal - Encargados de oficinas
02	Creación de temática sobre la discapacidad en el trabajo.	Humanos - Corporación Municipal - Encargados de oficinas - Empleados Materiales - Libros, - Computadora, - Materiales de oficina, etc.	- Epesista - Corporación Municipal - Encargados de oficinas
03	Evaluación periódica del proyecto.	Humanos - Corporación Municipal - Encargados de oficinas - Empleados	- Corporación Municipal - Encargados de oficinas
04	Usar adecuadamente cada una de las etapas del módulo.	Humanos - Cualquier persona relacionada con su uso. Materiales - Módulos	- Corporación Municipal - Encargados de oficinas - Empleados

f. _____
Douglas Estuardo Palma Méndez
Epesista

Vo. Bo. _____
Lic. Carlos Manuel Fonseca
Asesor

SECUENCIA FOTOGRAFICAS DEL EPS



Personal con discapacidad recibiendo la invitación para la presentación del EPS



Entregando el módulo: Derechos Laborales de Personas con Discapacidad Empleadas Municipales



Dando a conocer el Modulo: Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Empleadas de la Municipalidad San José, Escuintla.



Realizando las actividades en la presentación del EPS

ENTREVISTA AL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

Nombre y apellidos del trabajador:

Tipo de discapacidad:

Funciones del puesto de trabajo:

Grado académico o nivel de estudio:

1. ¿Qué le ha aportado su puesto de trabajo?
2. ¿Cómo ha sido su integración en esta institución?
3. ¿Cuál es exactamente el problema que tiene?
4. ¿Considera este problema como un obstáculo? ¿Por qué?
5. ¿Qué aspectos le molestan de su entorno, sea en el trabajo o en cualquier otro espacio que usted se encuentre?
6. ¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su área de trabajo que podría solucionarse fácilmente con algún programa de la administración?
7. ¿Algún comentario final que le gustaría decir?

ENTREVISTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JOSE, ESCUINTLA

1. ¿Qué tipo de institución es la Municipalidad de San José?
2. ¿Cuál es la visión de la Municipalidad de San José?
3. ¿Cuál es la misión de la Municipalidad de San José?
4. ¿Cuáles son las políticas de la Municipalidad de San José?
5. ¿Cuáles son los objetivos de la Municipalidad de San José?
6. ¿Cuáles son las metas de la Municipalidad de San José?
7. ¿En qué forma está estructurada organizacionalmente la Municipalidad de San José?
8. ¿Cuáles son los recursos humanos con los que cuenta la Municipalidad de San José?
9. ¿Cuáles son los recursos físicos con los que cuenta la Municipalidad de San José?
10. ¿Cuáles son los recursos financieros con los que cuenta la Municipalidad de San José?
11. ¿De dónde provienen los ingresos financieros de la Municipalidad de San José?
12. ¿Existen buenas relaciones humanas entre el personal de la Municipalidad de San José?

PRIMERA ACTIVIDAD

En la primera columna escribe todas las cosas que te gustan de ti (ten cuidado, pueden ser muchas).

Y en la otra columna escribe lo que no te gusta de ti, aquello que sencillamente odias, desprecias, o piensas que podría ser mejor de alguna forma o manera.

Primera Columna

Segunda Columna

tener una familia numerosa
El periodo de trabajo
Compartir con la comunidad
Escuchar música clásica
Los deseos
de ser de la naturaleza
Sembrar flores ver
de cerca a los pájaros
y mariposas
Compartir con mis amigos
Hablar de las maravillas de la vida
poder ayudar a mi país
disfrutar del éxito de los demás
Compartir hechos de amor con
otros países ver a mi país
fuerte ya mi pueblo

Que les digan a los que se van
de la tierra que los quiero
porque algunos a si sent ino les

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? (Escribala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.

Bachiller en ciencias y letras

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (aprendiz, Ayudante, etc.) Encargada de formación

C.- Sexo:

- 1. Varón
- 2. Mujer

D.- Edad. (Escriba su edad en años). 55

E.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación Profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

F.- Situación laboral:

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

G. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija.
- 4) Jornada parcial
- 2) Jornada intensiva fija.
- 5) Turnos fijos.
- 3) Horario flexible y/o irregular. .
- 6) Turnos rotativos

curso en ITCAP Salud Capacitación segunda que se va a nivel nacional y Municipal

participación en seminarios y talleres

de paz

Participación de la equidad

H. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?

40 horas

I- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

J.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años 14 y Meses _____

He trabajado en Salud Comunitaria a través
Centro de Salud

Alfabetizando a la población de esta zona

Alfabetizando a grupos étnicos en la comunidad

Alfabetizando a la Empresa y a la Comunidad

al trabajar en Adultos

Me gustaría trabajar por mi capacidad

Antigüedad de Años

en los Cursos Humanos

Felicidades

SEGUNDA ACTIVIDAD

ESCALA DE AUTO CONCEPTO

Las afirmaciones que aparecen a continuación son para describirte a ti mismo tal como tú te ves. Lee cada una y rodea con un círculo la respuesta elegida. Por favor no dejes ninguna en blanco.

CF significa Completamente Falsa
BF significa Bastante Falsa
C/F significa Entre Cierta y Falsa
BC significa Bastante Cierta
CC significa Completamente Cierta

- | | | | | | |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| 1. Tengo buena salud | CF | BF | <u>C/F</u> | BC | CC |
| 2. Soy una persona atractiva | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 3. Me considero descuidada | CF | <u>BF</u> | C/F | BC | CC |
| 4. Soy una persona decente. | CF | BF | C/F | <u>BC</u> | CC |
| 5. Soy una persona honesta | CF | BF | C/F | <u>BC</u> | CC |
| 6. Soy una mala persona | CF | <u>BF</u> | C/F | BC | CC |
| 7. Soy alegre | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 8. Soy una persona tranquila y sin problemas | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 9. Soy un don nadie" (" poca cosa"). | <u>CF</u> | BF | C/F | BC | CC |
| 10. Tengo una familia que siempre me ayudaría, ante cualquier clase de problema. | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 11. Pertenezco a una familia feliz | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 12. Mis amigos/as no tienen confianza en mí | CF | BF | C/F | <u>BC</u> | CC |
| 13. Soy una persona amistosa | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 14. Soy popular entre los hombres | CF | BF | C/F | <u>BC</u> | CC |
| 15. No estoy interesada en lo que hacen otras personas | <u>CF</u> | BF | C/F | BC | CC |
| 16. No siempre digo la verdad | CF | BF | <u>C/F</u> | BC | CC |
| 17. Me enfado a veces. | CF | BF | C/F | <u>BC</u> | CC |
| 18. Me gusta estar arreglada siempre | CF | BF | C/F | BC | <u>CC</u> |
| 19. Tengo frecuentes jaquecas y dolores | CF | BF | <u>C/F</u> | BC | CC |



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

San José, 5 de junio del 2018

Ingeniero
Alex Noe Soto
Gerente UGAM
San José

Distinguido Ingeniero

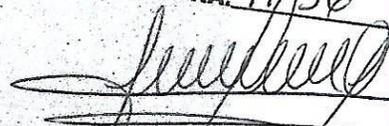
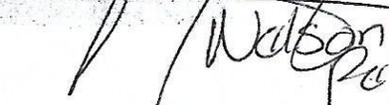
Por este medio respetuosamente tengo el honor de dirigirme a usted para solicitar su valiosa intervención a efecto que se me sea asignado una área peatonal de la playa publica, para poder reforestarla, en vista que se considera de mucha importancia realizar acciones concretas en favor de la protección y conservación del medio ambiente.

No teniendo más que decir, sino esperando una respuesta positiva a mi solicitud me es grato suscribirme.

f. 
Douglas Estuardo Palma Méndez
Epesista de la Facultad de Humanidades
Carné: 201322575



DÍA: 05 HORA: 17:56

San José, noviembre 2017

Licda:
Karen Blanco
Directora
Escuela de Varones
San José, Escuintla.
Presente.

Respetado Licenciada:

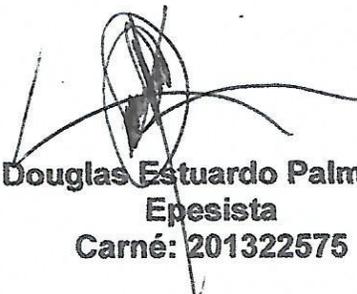
Aprovecho esta ocasión para enviarle un cordial y fraterno saludo, deseándole muchos éxitos en el desempeño de su labor administrativa y es grato para mi dirigirme a usted con la seguridad que mis peticiones serán bien recibidas.

Mi Nombre es Douglas Estuardo Palma Méndez, Epesista de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El motivo de la presente es para **solicitar** el uso de las instalaciones de la escuela y el uso del aula más grande.

Es mi intención llevar a cabo la presentación de mi EPS; Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo, este lunes 13 de noviembre a las 15:00 horas. Dejo mi número de celular y mi correo electrónico, Celular: **52511471**. Correo Electrónico: douglatino4ever@gmail.com

Gracias anticipadas por atender esta solicitud, esperando una respuesta positiva.

Me suscribo de usted muy cordialmente,


PEM: Douglas Estuardo Palma Méndez
Epesista
Carné: 201322575

San José, noviembre 2017

Señor:
Julio Cesar Solares Hernández
Alcalde Municipal
Municipalidad de San José
San José, Escuintla.
Presente.

Respetado señor:

Aprovecho esta ocasión para enviarle un cordial y fraterno saludo, deseándole muchos éxitos en el desempeño de su labor administrativa y es grato para mi dirigirme a usted con la seguridad que mis peticiones serán bien recibidas.

Mi Nombre es Douglas Estuardo Palma Méndez, Epesista de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El motivo de la presente es para **solicitar** conceder el permiso de las **Personas Empleadas con Discapacidad** para que se retiren de sus labores y puedan participar de dicha actividad.

Es mi intención llevar a cabo la presentación del módulo; Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo, este lunes 20 de noviembre a las 09:00, en la Escuela de Varones. Dejo mi número de celular y mi correo electrónico, Celular: 52511471. Correo Electrónico: douglatino4ever@gmail.com

Gracias anticipadas por atender esta solicitud, esperando una respuesta positiva.

Me suscribo de usted muy cordialmente,


PEM: Douglas Estuardo Palma Méndez
Epesista
Carné: 201322575

Recibido
15/11/17
12:10 PM


San José, noviembre 2017

Señor:
Julio Cesar Solares Hernández
Alcalde Municipal
Municipalidad de San José
San José, Escuintla.
Presente.

Respetado señor:

Aprovecho esta ocasión para enviarle un cordial y fraterno saludo, deseándole muchos éxitos en el desempeño de su labor administrativa y es grato para mi dirigirme a usted con la seguridad que mis peticiones serán bien recibidas.

Mi Nombre es Douglas Estuardo Palma Méndez, Epesista de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El motivo de la presente es para **solicitar** conceder el permiso a los **Jefes de cada oficina**, para que se retiren de sus labores y puedan participar de dicha actividad.

Es mi intención llevar a cabo la presentación del módulo; Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo, este lunes 20 de noviembre a las 09:00, en la Escuela de Varones. Dejo mi número de celular y mi correo electrónico, Celular: 52511471. Correo Electrónico: douglatino4ever@gmail.com

Gracias anticipadas por atender esta solicitud, esperando una respuesta positiva.

Me suscribo de usted muy cordialmente,


PEM: Douglas Estuardo Palma Méndez
Epesista
Carné: 201322575

Recibido
15/11/2017
Escuintla

San José, noviembre 2017

Señor:
Julio Cesar Solares Hernández
Alcalde Municipal
Municipalidad de San José
San José, Escuintla.
Presente.

Respetado señor:

Aprovecho esta ocasión para enviarle un cordial y fraterno saludo, deseándole muchos éxitos en el desempeño de su labor administrativa y es grato para mí dirigirme a usted con la seguridad que mis peticiones serán bien recibidas.

Mi Nombre es Douglas Estuardo Palma Méndez, Epesista de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El motivo de la presente es para **solicitar SONIDO**.

Es mi intención llevar a cabo la presentación del módulo; Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo, este lunes 20 de noviembre a las 09:00, en la Escuela de Varones. Dejo mi número de celular y mi correo electrónico, Celular: 52511471. Correo Electrónico: douglatino4ever@gmail.com

Gracias anticipadas por atender esta solicitud, esperando una respuesta positiva.

Me suscribo de usted muy cordialmente,



PEM: Douglas Estuardo Palma Méndez
Epesista
Carné: 201322575

Recibido
15/11/17
[Signature]



USAC
TRICENTENARIA

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades y el Epesista
Douglas Estuardo Palma Méndez**

Tiene el gusto de invitarle a:

*La presentación y puesta en común del Módulo:
**Inclusión de Personas con
Discapacidad en el Lugar de Trabajo,
Municipalidad de San José, Escuintla.***

**La discapacidad es natural. Debemos
dejar de creer que las discapacidades
hacen que una persona deje de hacer
algo. Tener una discapacidad no me
para de hacer cualquier cosa.-
Benjamin Snow.**

FECHA: LUNES 20 DE NOVIEMBRE.

LUGAR: ESCUELA DE VARONES.

HORA: 09:00

Facultad de  Humanidades



**Universidad de San Carlos de
Guatemala
Facultad de Humanidades**

Programación de Actividad

Fecha: Lunes 20 de noviembre de 2017

Lugar: Escuela de Varones

Hora: 09:00

Moderador: Juventino Martínez

Facilitador: Carlos Francisco Pérez Lobo



- 1. Oración**
- 2. Presentación y Palabra de Bienvenida por el Epesista Douglas Estuardo Palma Méndez**
- 3. Entonación del Himno Nacional**
- 4. Palabra del Asesor Licenciado Carlos Manuel Fonseca Penagos**
- 5. Entrega del Módulo: Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo.**
- 6. Solicitud de permiso para iniciar el acto.**
- 7. Lectura del Historial de Vida del Profesor Carlos Francisco Pérez Lobo del Ministerio de Trabajo.**
- 8. Desarrollo del módulo: Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo.**

- PRIMERA UNIDAD**

Actividad # 1

Lo que te Gusta y lo que no te Gusta

Activada # 2

Escala de Autoconcepto

- **SEGUNDA UNIDAD**

Actividad # 1

Video; Yo soy la Discapacidad en Primera Persona

Actividad # 2

Datos Descriptivos

- **TERCERA UNIDAD**

Actividad # 1

Cuento de las Dos Vasijas

Actividad # 2

Video: Conociendo al mundo con otro sentido

- **CUARTA UNIDAD**

Actividad # 1

Insercion Laboral para personas con Discapacidad; Contratacion y analisis

Actividad # 2

Insercion Laboral para Personas con Discapacidad; No te Rindas Nunca.

9. Entrega de reconocimientos.

10. Palabra de Despedida por el Epesista Douglas Estuardo Palma Méndez.

11. Refrigerio.



Otorga el presente

Reconocimiento

Al **St. JULIO CESAR SOLARES HERNÁNDEZ**

Por su valiosa contribución hacia el Módulo; "Inclusión de Personas con Discapacidad en el Lugar de Trabajo", al Epesista Douglas Estuardo Palma Méndez, quien aspira a graduarse de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

Dado a los 20 días del mes de Noviembre del año 2017.

PEM. Douglas Estuardo Palma Méndez

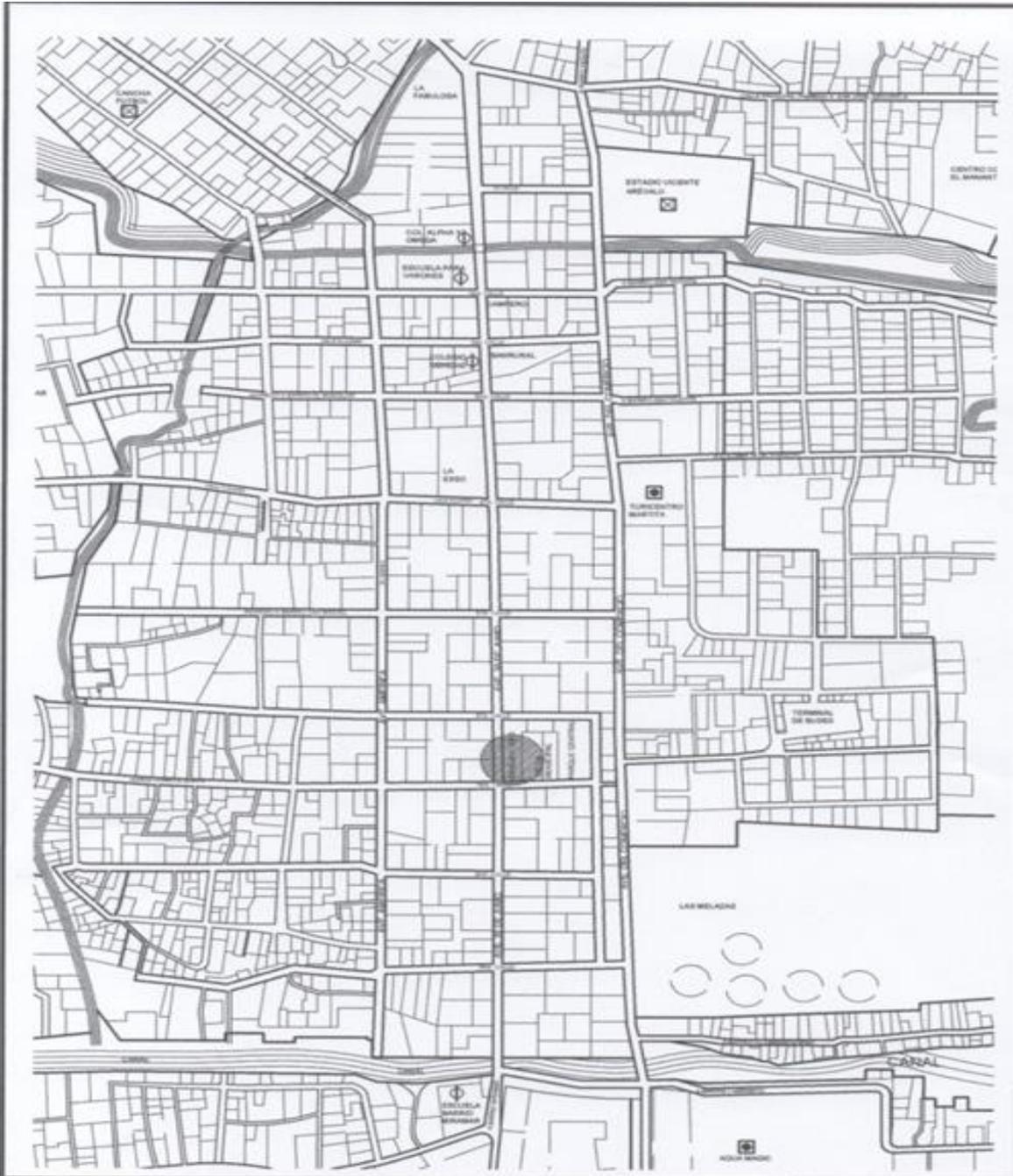
Epesista

Lic. Carlos Manuel Fonseca Penagos
Asesor de EPS



ANEXO

CROQUIS DE SAN JOSE



Fuente: Departamento de Planificación, Municipalidad de San José

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

San José, Escuintla, 7 de agosto de 2017

Señor: Julio Cesar Solares
Alcalde en Funciones.
San José.
Su despacho.

Distinguido señor alcalde:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, deseándole éxitos en sus labores administrativas.

Por este medio solicitamos a usted se sirva autorizarnos el Ejercicio Profesional Supervisado EPS, de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos al estudiante **Douglas Estuardo Palma Méndez** registrado con Carné No. **201322575**, para que pueda en la institución municipal realizar el desarrollo de dicho ejercicio, que comprende las fases de Diagnostico, ejecución y sistematización de experiencias relacionadas al derecho humano, con una duración de 6 meses.

Se agradece atentamente la autorización de dicho epesista.

“Id y enseñad a todos”



Lic. Carlos Manuel Fonseca Penagos
Asesor EPS



Recibido
11-08-17

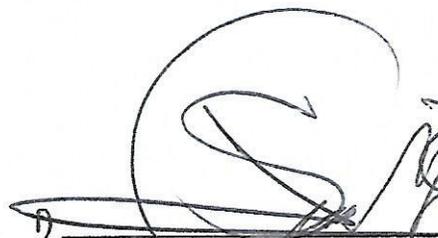


Municipalidad San José

*Municipio de San José, Departamento de Escuintla
Guatemala, C.A.*

San José, 20 de octubre 2017

El estudiante universitario Douglas Estuardo Palma Méndez, con número de carné 201322575, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Facultad de Humanidades, inscrito en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, HACE CONSTAR: Que el día veinte de octubre se presentó a la Municipalidad de San José, a hacer entrega del módulo sobre “la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo”, resultado de la investigación realiza en dicho institución.


Sergio Monzón
Concejal



Municipalidad de San José



Unidad de Gestión Ambiental Municipal
Municipio de San José, Departamento de Escuintla
Guatemala, C. A.



A QUIEN INTERESE:

Por medio de la presente la Unidad de Gestión Ambiental Municipal UGAM informa: que el 15 de Junio se realizó un voluntariado de reforestación con el alumno **Douglas Estuardo Palma Méndez** de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la facultad de Humanidades de la sección de San José, Escuintla, con numero de Carné **201322575**, dicho voluntariado se realizó en la orilla de la ciclo vía de la playa publica de San José, lo cual se sembraron 150 arbolitos de la especie almendros y cocales, la UGAM se responsabilizó en el cuidado y mantenimiento de dichos arbolitos.

Y para legal constancia, sello y firmo la presente en el Municipio de San José, Del departamento de Escuintla, a los veintidós del mes de Junio del año dos mil dieciocho.

Atentamente,



F 
Alex Soto
Gerente

Unidad de Gestión Ambiental Municipal (UGAM)
Cel. 4622-5877



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 23 de julio del 2018

Licenciada
Santos de Jesús Dávila
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Hago de su conocimiento que el estudiante: **Douglas Estuardo Palma Méndez**

De Licenciatura en: **Pedagogía y Derechos Humanos.**

CUI: 1759486460509

Registro Académico (carné) **201322575**

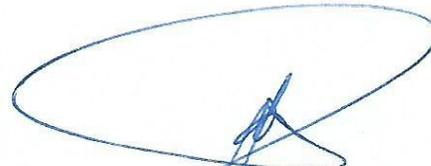
Dirección para recibir notificaciones: **9no. Callejón, Barrio Miramar, San José, Escuintla.**

No. de Teléfono: **52511471**

Ha realizado informe final de EPS (X) Tesis ()

Titulado: Derechos Laborales de Personas con Discapacidad, Empleadas en la Municipalidad San José, Escuintla.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.


Carlos Manuel Fonseca Penagos
Asesor





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 30 de Julio 2018

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por el estudiante:

DOUGLAS ESTUARDO PALMA MÉNDEZ
201322575

Previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Derechos Humanos.

Título del trabajo: DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EMPLEADAS EN LA MUNICIPALIDAD SAN JOSÉ, ESCUINTLA.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

Asesor	LIC.	CARLOS MANUEL FONSECA PENAGOS
Revisor 1	LICDA.	ALBA ELIZABETH GALINDO DUARTE
Revisor 2	LICDA.	MARIA AURA ANTONIETA COTO HERNANDEZ

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguirre
Director Departamento Extensión

C.C expediente
Archivo.

Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

Recibido 11-08-18
7:45



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 30 de Julio 2018

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por el estudiante:

DOUGLAS ESTUARDO PALMA MÉNDEZ
201322575

Previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Derechos Humanos.

Título del trabajo: DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EMPLEADAS EN LA MUNICIPALIDAD SAN JOSÉ, ESCUINTLA.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

Asesor	LIC.	CARLOS MANUEL FONSECA PENAGOS
Revisor 1	LICDA.	ALBA ELIZABETH GALINDO DUARTE
Revisor 2	LICDA.	MARIA AURA ANTONIETA COTO HERNANDEZ


Lic. Santos de Jesús Dávila Aguirre
Director Departamento Extensión




Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano



C.C expediente
Archivo.


Recibido 11-08-18
7:45



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 29 de septiembre 2018

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director
Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

Estimado Director:

Hacemos de su conocimiento que el /la estudiante: Douglas Estuardo Palma Méndez

CUI: 1749486460509

Registro Académico (carné): 201322575

Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de

EPS (X) TESIS ()

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO**

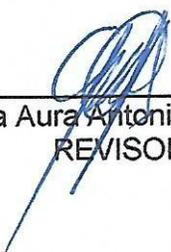


Lic. Carlos Manuel Fonseca Penagos
ASESOR





Licda. Alba Elizabeth Galindo Duarte
REVISOR 1



Licda. María Aura Antonieta Coto Hernández
REVISOR 2