

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**“MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE
BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA,
SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE.”**

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

POR

**MARLENY CIFUENTES DEPAZ
ANA LUISA BARRIOS HINESTROZA**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
PROFESORES EN EDUCACIÓN ESPECIAL
EN EL GRADO ACADÉMICO DE**

TÉCNICOS UNIVERSITARIOS

GUATEMALA, MARZO DE 2011

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO

Licenciado Héctor Hugo Lima Conde
SERCRETARIO INTERINO

Jairo Josué Vallecios Palma
REPRESENTATE ESTUDIANTIL
ANTE EL CONSEJO DIRECTIVO



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 817-2010
DIR. 517-2010

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

03 de noviembre de 2010

Estudiantes

Marleny Cifuentes Depaz

Ana Luisa Barrios Hinestroza

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el ACUERDO DE DIRECCIÓN CIENTO NOVENTA GUIÓN DOS MIL DIEZ (190-2010), que literalmente dice:

"CIENTO NOVENTA: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA, SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE"**, de la carrera de Profesorado en Educación Especial, realizado por:

MARLENY CIFUENTES DEPAZ
ANA LUISA BARRIOS HINESTROZA

CARNÉ No. 200214840
CARNÉ No. 200219159

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Rodolfo Estuardo Joaquín y revisado por el Licenciado Estuardo Bauer Luna. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Doctor César Augusto Lambour Lizama
DIRECTOR INTERINO



Melveth S.


ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM
 9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
 Tel 24187530 Telefax 24187543
 e-mail: usacpaic@usac.edu.gt



CIEPs 817-2010
 REG. 057-2007
 REG. 078-2008

FIRMA: \$ HORA 15:00 Registro

Guatemala, 27 de octubre de 2010

**SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
 CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO**

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA, SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE.”

ESTUDIANTE
Marleny Cifuentes Depaz
Ana Luisa Barrios Hinestroza

CARNÉ No.
2002-14840
2002-19159

CARRERA: Profesorado en Educación Especial

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 26 de octubre del año en curso y se recibieron documentos originales completos el 24 de octubre del presente año, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Mayra Luna de Alvarez
LICENCIADA MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINADORA

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”



/ Mayra Luna
 cc. Archivo


ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
 9ª Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
 Tel. 24187530 Telefax 24187543
 e-mail: usapsic@usac.edu.gt

CIEPs 818-2010

REG. 057-2007

REG. 078-2008

Guatemala, 27 de octubre de 2010

**Licenciada Mayra Friné Luna de Alvarez, Coordinadora
 Centro de Investigaciones en Psicología
 -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"
 Escuela de Ciencias Psicológicas**

Licenciada de Alvarez:

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

“MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA, SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE.”

**ESTUDIANTE
 Marleny Cifuentes Depaz
 Ana Luisa Barrios Hinestroza**

**CARNÉ No.
 2002-14840
 2002-19159**

Carrera: Profesorado en Educación Especial

Por considerar que el trabajo cumple con los requerimientos establecidos por este Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el **día 19 de octubre del presente año**, y solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


**Licenciado Estuardo Bauer Luna
 DOCENTE REVISOR**



/ Mayra Luna
 cc. Archivo
 Docente Revisor (a)



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

REG. 421-07
CIEPs. 078-08

APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guatemala, 24 de Julio del 2008.

ESTUDIANTE:
Marleny Cifuentes Depaz
Ana Luisa Barrios Hinestroza

CARNE No.:
200214840
200219159

Informamos a ustedes que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera de Profesorado en Educación Especial titulado:

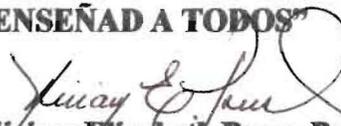
“MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA, SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE”.

ASESORADO POR: Licenciado Rodolfo Estuardo Joachín

Por considerar que reúne los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.-, ha sido **APROBADO** por la Coordinación de Investigaciones, el 11 de junio del año dos mil ocho y les solicitamos iniciar la fase de Informe Final de Investigación.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Mirjam Elizabeth Ponce Ponce
DOCENTE REVISORA



Vo.Bo. 
Licenciada Mayra Luna de Alvarez, Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.- “Mayra Gutiérrez”



MEPP/ab.
c.c.archivo



Guatemala, junio de 2010

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez, Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología
– CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
Centro Universitario Metropolitano –CUM-

Informo a usted que tuve a cargo la asesoría de contenido del “INFORME FINAL”, titulado:

“MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA, SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE.”

ESTUDIANTES:

Marleny Cifuentes Depaz
Ana Luis Barrios Hinestroza

CARNE

200214840
200219159

CARRERA: Profesorado en Educación Especial

ASESORADO POR: **Licenciado Rodolfo Estuardo Joaquín**

Considerando que el mismo cumple con los requerimientos establecidos por el Centro de Investigaciones, lo APRUEBO y solicito proceder con los trámites para continuar con las revisiones respectivas para cualquier modificación necesaria.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Rodolfo Estuardo Joaquín

ACTO QUE DEDICO

MARLENY

- A DIOS:** Por demostrarme que junto a Él todo es posible, por llevarme de su mano y llenarme de su amor en cada etapa de mi vida.
- A MARIA:** Por ser ese ejemplo y modelo de mujer, amiga y dulce madre.
- A MIS PADRES:** Quienes con su amor y ejemplo de vida me han formado y han los compartido junto a mí los momentos más hermosos de mi vida. Los amo con todo mi corazón.
- A MIS HERMANOS:** Dos grandes personas a quien Dios ha puesto en mi vida como un símbolo de su amor para mí y mi familia. Gracias por ser parte de mi vida. Los quiero mucho.
- A MI FAMILIA:** Con mucho amor y admiración a mi abuelita Juanita, a mis tíos y primos en especial a Cory.
- A MI COMUNIDAD:** Huellas de Cristo, no hay mejor escuela que la que Dios pone en nuestro camino. Por cada momento compartido y por todos los que aún nos quedan por compartir y vivir.
- A ENCUENTROS PROMOCION JUVENIL:** Gracias por cada enseñanza compartida, por las convivencias recibidas, todas fueron de mucho apoyo en mi vida.
- A MI ECO:** Por ser esas mujeres que con su testimonio, me demostraron la lucha y perseverancia que uno debe tener en la vida. LQM.
- A MIS AMIGOS:** Silvia, Ana Luisa, Norma, Elmer, Silvana, Mynor, Hilda, Lucy, Selvin, Julio, Toyo, Ronald, Herbert y a todos aquellos que no menciono pero están dentro de mi corazón por su amistad y apoyo en esta meta alcanzada.
- A MIS COMPAÑERAS DE ESI :** Por el tiempo compartido en este año, han sido un regalo muy especial de Dios para mi vida. Con especial cariño a: Gaby, Vanessa, Lesly, Sharline, Vitalina, Jessica y Ursula.

ACTO QUE DEDICO

ANA LUISA

A DIOS: El Ser Supremo quien con su infinito Amor, Gracia y Misericordia me dio la oportunidad de alcanzar hoy una meta mas en esta etapa de mi vida. Gracias Papito Lindo.

A MIS PADRES: Quienes fueron los maravillosos seres humanos que se dedicaron a darme siempre el mejor ejemplo, muchas gracias por todo el apoyo incondicional, con Amor: su Primogénita.

A MI AMADO: A ti mi amor lindo, por tu amor tan sincero y puro que me da la fuerza para seguir cada día adelante, eres mi complemento y hoy alcanzamos juntos esta meta. Te Amo mi gordo.

A MIS HERMANOS: Glenda, Sergio, Gersom, Samaria y Sarah; gracias por ser una fuente de inspiración en mi vida, este logro quiero compartirlo con ustedes y deseo que comprendan que por muy lejos que se vean las metas, darse por vencido es el último recurso. Los Amo.

A LA FAMILIA: Mis Abuelitos, Tíos(as), Primos(as), Suegros y Cuñados quiero darles las gracias por su cariño.

A MIS AMIGAS: Marleny, María Mercedes, Claudia Tahay, Jennifer Pérez, Ammy, Rosario (Chayito), Juanita, y Heidy González muchas gracias por esa hermosa amistad que es un valioso tesoro para mí.

PADRINOS

Aída Nájera
Psicóloga
Colegiado 2134

Wendy González Valdizón
Contador Público y Auditor
Colegiado 10569

AGRADECIMIENTOS

A nuestra Patria: Guatemala

A las siguientes Instituciones:

- UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
- CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO
- ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
- CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA
“MAYRA GUTIÉRREZ”
- Y A CADA UNA DE LAS EMPRESAS QUE NOS
ABRIERON SUS PUERTAS PARA DAR A CONOCER
NUESTRO PROYECTO DE TESIS.

A las siguientes personas:

Lic. Estuardo Bauer:

Docente-Revisor de Tesis, por su apoyo incondicional y orientaciones brindadas en este trabajo.

Lic. Rodolfo Joaquín :

Asesor de Tesis, por su apoyo e interés.

Lic. Mayra Luna,

Coordinadora del CIEPs , por sus orientaciones y apoyo.

ÍNDICE

	Página
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	
1.1 Introducción.....	1
1.2. Marco Teórico.....	3
1.2.1 Antecedentes de la Inserción Laboral en Guatemala	
1.2.2 Inexistencia de mecanismos de exigibilidad, el amparo como alternativa	
1.2.3 Constitución Política de la República de Guatemala.....	4
1.2.4 La Inserción Laboral	
1.2.5 La Capacitación Técnica.....	5
1.2.6 Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral..	6
1.2.7 Teoría Actualizada sobre la Inserción Laboral en Guatemala.....	7
1.2.8 Servicios de Rehabilitación.....	8
1.2.9. Talleres de Rehabilitación Profesional.....	10
1.3.1 Decreto 135-96.....	12
1.3.2 Maco Nacional.....	13
1.3.3 Marco Conceptual.....	14
1.3.4 Objetivos de la Política.....	15
1.3.4.1 Objetivos Operativos de la Política	
1.3.5 Función de la Divulgación y promoción mediante un manual.....	16
1.3.6 Qué son los Manuales Laborales	
1.3.7 Objetivos de los Manuales Laborales.....	16
1.3.8 Ventajas y Limitaciones de la Utilización de Manuales.....	17
1.3.9 Tipos de Manuales Administrativos.....	19
1.4.1 Hipótesis.....	23
1.4.2 Definición Conceptual de las Categorías de Análisis.....	24
 CAPÍTULO II TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
2.1 Descripción de la Muestra.....	27
2.2 Estrategia Metodológica	
2.2 Técnicas y procedimientos de trabajo.....	28
2.4 Instrumentos de recolección de datos.....	29

CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1 Presentación.....	31
3.3 Cuadros y Gráficas.....	32
3.3 Resultados Obtenidos.....	39

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.....	41
4.2 Recomendaciones.....	42
Bibliografía.....	43
Anexo.....	46
Resumen	

PRÓLOGO

La motivación de realizar esta investigación surge de la inquietud de elaborar un manual por medio del cual se pueda llevar información sobre las características y habilidades que las personas con discapacidad visual, auditiva, motora o síndrome de Down, puedan aportar por medio de una oportunidad laboral a las empresas de Guatemala, utilizando como un medio sensibilización a la población guatemalteca.

Se considera que las personas con discapacidad son una población vulnerable que lucha por realizarse como personas ante nuestra sociedad, aunque es ineludible que como sociedad compartamos y apoyemos el sueño que cada uno tiene, al concretizar esa conexión se modifican las condiciones de vida de dicha población.

A partir de esta realidad se realiza este proyecto final con la presentación de un manual elaborado para las diferentes empresas públicas y privadas de las cuales se obtuvo información actual sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. Fue de beneficio tanto personal como profesional, saber que existen empresas e instituciones que hoy en día, están apoyando la inserción social de dichas personas a pesar de que el Ministerio de Trabajo no ejerce su función de previsión social para coaccionar al sector productivo laboral para llevar a cabo la reinserción.

Por medio de este informe se tiene como objetivo: dar a conocer las habilidades que poseen las personas con discapacidad sabiendo que son eficientes en las responsabilidades que se les delega y sobre todo reconocer que también son seres humanos con deseos de superación, así mismo, hacer valer sus derechos constitucionales irrenunciables para alcanzar igualdad a nivel personal y laboral.

Fue a través de la elaboración de un manual de asesoría a organizaciones, que se buscó establecer un medio escrito donde quedará plasmada la información que se buscaba implementar en cada empresa. Es a través de este manual que se establecen los datos

pertinentes para informar al empresario sobre las destrezas y habilidades que presenta las personas con discapacidad según su origen.

Como parte del informe se proyectaron vivistas a diferentes empresas con el fin de promover dicho manual, comunicando la opción de la aplicación de los conocimientos ya existentes integrándolos a un proceso de sensibilización a la población empresarial guatemalteca tanto pública como privada.

La experiencia obtenida dentro de la realización de este informe fue gratificante ya que se observó que existe un alto porcentaje de empresas que actualmente podrían apoyar a las personas con alguna discapacidad por medio de una mejor inducción sobre dicha población

Este informe final tiene como fin último mejorar la integración e inserción a las personas con alguna discapacidad en las funciones visual, auditiva, motora, síndrome de Down y/o retraso mental leve, en las que se busco involucrar el área laboral de las instituciones y empresas, es por ello que ha surgido el deseo para la conclusión de este informe, teniendo la certeza y el compromiso de considerar el cumplimiento en cuanto a la legislación laboral y las leyes que mencionan a las personas discapacitadas para permitir que mejoren sus condiciones de igualdad como en su participación y en una mejor calidad de vida en cuanto a lo económico, social, cultural y político del país.

Sabiendo que la carrera de profesorado de Educación Especial, ha permitido aplicar los conocimientos necesarios para que el instrumento elaborado sea indicado a las necesidades institucionales y empresariales que difunden y transmiten o participan en esta temática resaltando la importancia de intervenir utilizando un enfoque psicopedagógico funcional, efectivo y práctico.

Autoras:

Ana Luisa Barrios

Marleny Cifuentes

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción:

El presente informe final titulado “Elaboración de un manual de asesoría a instituciones o empresas que brinden oportunidad en la inserción laboral de personas con discapacidad visual, auditiva, motora, síndrome de Down y/o retraso mental leve.”, tiene como propósito la elaboración, divulgación y promoción de un manual en diferentes instituciones; tanto públicas como privadas.

Actualmente Guatemala es uno de los países que tiene un mayor índice de desempleo a nivel nacional, según cifras del INE (Instituto Nacional de Estadística) el desempleo afecta a ciento cincuenta y seis mil personas, lo que equivale al 3.3 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA). Este estudio demuestra la carencia laboral en la población regular, sin embargo, es necesario mencionar que existe un porcentaje aún mayor de desempleo cuando se habla de la población que presenta alguna discapacidad.

Estudios revelan que entre el 80 y 90 por ciento de las personas con discapacidades están desempleados o no están integrados a la fuerza laboral. La mayoría de quienes sí tienen un trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. En países como el nuestro la discapacidad en muchos casos se encuentra presente coincidiendo con condiciones de pobreza y extrema pobreza del entorno social. En esas circunstancias, es frecuente que la sociedad no ofrezca las oportunidades adecuadas para alcanzar ni siquiera los niveles mínimos de calidad de vida, por medio del empleo y de las diversas actividades generadoras de ingresos.

En la historia de la inserción laboral se puede observar la falta de apoyo e interés en el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esto se evidencia con los pocos estudios y avances realizados hasta hoy en día, así como en la falta de instituciones que se interesen por la capacitación e inserción de las personas con discapacidad a la sociedad.

A través de la información proporcionada sobre el abordaje y apoyo a la población discapacitada en el área laboral, se busca implementar un apoyo de forma concreta, creando de esta forma un manual que sea accesible a las empresas e instituciones interesadas en apoyar a toda persona con alguna discapacidad, por medio del cual se promueva y de a conocer las limitaciones y habilidades que poseen estas personas; y como resultado puedan ser una población a seleccionar para ocupar un puesto dentro de estas empresas.

Como resultado de ello, se pretende educar y sensibilizar a la población guatemalteca para que acepte la integración de la persona discapacitada; pues antes de ser una persona con limitantes es importante reconocer que es un ser humano que al igual que cualquier persona lucha por su autorrealización.

El informe final se divide en cuatro capítulos: en primer lugar contempla básicamente, los antecedentes y las definiciones de la población de estudio, buscando seleccionar y plantear el problema, términos en los cuales se deduce y la adaptación que pueden tener las personas con discapacidad dentro de una organización de manera efectiva, estableciendo los objetivos del informe realizado. Luego, se detalla la descripción de la muestra, las técnicas y procedimientos de trabajo, cómo los instrumentos de recolección, empleando los materiales y los recursos humanos e institucionales, al mismo tiempo de la temporalidad con que se conto para el estudio del mismo. En el tercer capítulo se presentan los resultados analizados por medio de cuadros y las gráficas que visualizan el dato estadístico del instrumento utilizado en el presente informe. Por último en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones y las recomendaciones obtenidas durante la elaboración de esta investigación.

Lo que se espera de este informe final, es que en la actualidad en las empresas o instituciones, se cuente con personas con discapacidad para hacer validar y cumplir sus derechos, para brindarles una mejor calidad de vida y así mismo modifiquen sus condiciones.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Antecedentes de la Inserción Laboral en Guatemala:

Históricamente el sistema ha sido deficiente, situación que no ha cambiado mucho en la actualidad, ya que la impunidad, la falta de acceso al sistema y la falta de recursos (financieros, técnicos y humanos), constituyen problemas irresueltos que se agravan con la acumulación de casos que saturan el sistema.

1.2.2 Inexistencia de mecanismos de exigibilidad, el amparo como alternativa:

La acción constitucional de amparo, contenida en la Constitución Política de la República y desarrollada en la Ley de amparo, exhibición personal y constitucionalidad, es el recurso que actualmente se vislumbra como el único efectivo ante las violaciones de los derechos específicos de las personas con discapacidad, debido a que en el decreto 135-96 no existe una normativa adjetiva que regule dichos mecanismos; es decir, ante la inexistencia de recursos ordinarios por medio de los cuales se puedan hacer vigentes estos derechos, la garantía constitucional es la opción viable.

El proceso de amparo es aquel que, por razones jurídico materiales, permite obtener la satisfacción de pretensiones de mantenimiento o restitución en el goce de los derechos humanos. La Corte de Constitucionalidad ha calificado el amparo como un “proceso de carácter extraordinario”, cuya procedencia está sujeta a la concurrencia obligada de requisitos procesales (sentencias del 17 de octubre de 1995 y 18 de octubre de 1995). También se ha calificado en numerosos fallos como “medio” o “instrumento” de protección a las personas contra actos de autoridad que impliquen amenaza o violación de sus derechos.

1.2.3 Constitución Política de la República de Guatemala:

Las personas con alguna discapacidad son y deben entenderse como ciudadanos con el pleno goce de sus derechos fundamentales, por tal razón, es necesario hacer notar que todos los derechos y libertades que contempla el texto constitucional son inherentes a estas personas, lo que implica que pueden ejercerlos de la forma que les sea conveniente, algunos de los objetivos de los derechos humanos para las personas con discapacidad al iniciar un plan de trabajo fueron los siguientes:

- a. Conocer el perfil poblacional de las personas con discapacidad en el país, según edad, sexo, etnia, tipo de discapacidad, condición económica y situación geográfica.
- b. Localizar y sistematizar las fuentes de información (estadísticas, registros, listados, etc.) que podrían conformar un sistema nacional de información para el monitoreo de los avances en el goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y relacionarlos con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF).
- c. Diagnosticar las demandas actuales y futuras de las personas con discapacidad con el fin de satisfacer el goce y disfrute de los derechos humanos, e identificar la oferta actual y futura de servicios y recursos que ofrecen las instituciones públicas y los servicios privados en esta área para satisfacer esas necesidades.
- d. Apoyar la divulgación del estado de la situación del reconocimiento, goce, disfrute y mecanismos de monitoreo de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

1.2.4 La Inserción Laboral:

La tarea pendiente del Estado, la sociedad y el mercado en el tema laboral, la situación de las personas con discapacidad evidencia una completa violación a sus

derechos, no solo por la falta de una política efectiva y de amplio alcance en el tema de la capacitación y colocación laboral, sino porque en el conjunto de las acciones y prioridades del Estado, se visualiza la implementación de criterios y medidas orientadas a lograr mayor competitividad en los diferentes ámbitos productivos de la sociedad, de acuerdo con las reglas que impone el modelo económico y social neoliberal dominante a través de las políticas de libre comercio en la región centroamericana.

Estas políticas, lejos de considerar a la población con discapacidad, refuerza sus preferencias por contratar personal más competitivo, en cuya dinámica las personas con discapacidad no serán candidatos idóneos, fundamentalmente porque el mismo sistema institucional los ha excluido de los servicios públicos de educación, capacitación, salud, etc. y por la existencia de prejuicios sociales que los desvalorizan, así lo señala la Procuraduría de los Derechos Humanos: “en un entorno social y cultural en donde predominan los estereotipos y prejuicios no ofrece un panorama muy alentador para una persona discapacitada en busca de un trabajo.”¹

1.2.5 La Capacitación Técnica:

En relación con la capacitación técnica para la ocupación laboral, en el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), funcionó la unidad de capacitación para personas discapacitadas durante 25 años. Esta unidad se instaló en 1980. Dentro de esta unidad se desarrollaron acciones de capacitación en coordinación con organizaciones no gubernamentales y gubernamentales. Los temas de capacitación giraron en torno a la reparación de aparatos eléctricos, piñatería, panadería y joyería, también se acondicionaron algunos lugares de acceso a las instalaciones y servicios sanitarios de uno de los centros de capacitación.

Algunos instructores fueron capacitados en lenguaje de señas. Además, se realizó una evaluación de impacto de la capacitación de esta Unidad específica a través de encuestas en las viviendas de las personas con discapacidad para conocer si se lograron

¹ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Informe anual circunstanciado, año 2004. Pág. 678.

colocar laboralmente por iniciativa propia, pues el papel de INTECAP es exclusivamente capacitar a las personas, por lo que no tienen ninguna acción respecto a la colocación laboral.²

1.2.6 Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral:

Participar en los programas regulares de capacitación, ellas pretenden romper con la práctica paternalista y ubica a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones para el acceso a la capacitación que las personas que no tienen ninguna discapacidad. Esta igualdad de condiciones se aplica desde los perfiles de ingreso y requisitos mínimos para poder acceder a la capacitación técnica.

Actualmente, se hace énfasis en el cumplimiento de los criterios de calidad estandarizados de acuerdo con las normas internacionales de control de calidad ISO, que enfatizan la productividad de la persona en referencia exclusiva a las lógicas empresariales, sin considerar las condiciones particulares de las personas con discapacidad.

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

En relación con los requisitos que deben cumplir las personas interesadas en capacitarse, se aplican de forma generalizada, sin tomar en cuenta que las personas con discapacidad enfrentan situaciones de exclusión frente a los servicios básicos,

² Entrevista con la Licda. Miriam de Haussler, Responsable del Centro de Capacitación No. 3 del INTECAP, Guatemala, 2005. 56

fundamentalmente en educación y salud, desde la niñez, esto las ubica en condiciones de desventaja al cumplir con los requisitos mínimos de ingreso. Esta realidad de reproducción de la exclusión social se agudiza en el momento de la aplicación de criterios de calidad como las normas ISO, que exigen a las empresas e instituciones velar por la calidad de su trabajo, en contraste con las condiciones estructurales del país.

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

1.2.7 Teoría actualizada sobre la Inserción Laboral en Guatemala:

La atención a minusválidos se inició desde 1915 con el asilo para inválidos que se ha ido modificando y actualmente es el Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación “Dr. Jorge Von Ahn”. Posteriormente se crearon otros centros, entre los cuales están el Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital San Juan de Dios, 1930.

El Comité Pro-Ciegos y sordomudos de Guatemala se fundó en 1945 y ha creado varias instituciones, entre las cuales se pueden mencionar: el Centro de Rehabilitación Integral en 1964, y el Centro de Capacitación Agropecuaria para Ciegos del Área Rural, 1967. El Departamento de Rehabilitación Infantil, 1953, y el Departamento de Medicina Física del Hospital Militar, 1957. En 1965 se funda la Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Listados (AGREL). Los propósitos para los cuales fueron creados han variado, de acuerdo a las necesidades de las personas atendidas, y la situación general del país.

En 1981 se celebró el Año Internacional de los Impedidos, la influencia de esa actividad fue decisiva para que el 29 de marzo de 1983 se emitiera el Acuerdo Gubernativo No. 179.83, el cual crea la Comisión Nacional de los Impedidos (CONADI), cuyo objetivo

es coordinar, con las instituciones especializadas en el campo, acciones para la integración social de la persona con discapacidad, promovido paralelamente la investigación y la prevención para evitar mayor incidencia de la problemática.

1.2.8 Servicios de Rehabilitación:

La Educación Especial – Integración Escolar en Guatemala se realizan a través de:

- La secretaria de Bienestar Social de la Presidencia de la República, por medio de la Dirección de Asistencia Educativa Especial (DFAEE).
- El Ministerio de Educación, por medio de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Educación Especial.
- El Comité Pro-Ciegos y Sordomudos de Guatemala, por medio de la Escuela para Niños Sordos “Fray Pedro Ponce de León” y la Escuela Residencial para Niños Ciegos “Santa Lucía”.
- Colegios Privados.

a. Rehabilitación Funcional:

Servicios Públicos

- Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación “Dr. Jorge Von Ahn”.
- Hospital Nacional de Infectología y Rehabilitación.

b. Servicios Privados:

- Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados (AGREL).
- Fundación Pro-Bienestar de Minusválidos (FUNDABIEM), que atiende en Ciudad Capital, Quetzaltenango, Chiquimula, Cobán, Chimaltenango y Jalapa.
- Instituto Neurológico de Guatemala.
- Asociación de la Promoción del Sordo (APROS).

c. Servicios Autónomos:

- Hospital General de Rehabilitación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSSS), con sede en: Quetzaltenango, Mazatenango, Escuintla y Puerto Barrios.
- Departamento de Medicina Física del Hospital Militar (Ejército Nacional de Guatemala).

d. Servicios de Rehabilitación Profesional:

- Centro de Capacitación Agropecuaria para Ciegos del Área Rural. Fundado en 1967 por doña Elisa Molina de Stahl, con asesoría de OIT y GLARP, es administrado por el Comité Pro-Ciegos y Sordomudos de Guatemala.
- Centro de Rehabilitación Integral para Ciegos del área urbana (CRI). Fundado en 1964, también pertenece al Comité Pro-Ciegos y Sordomudos de Guatemala.
- Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados (AGREL). Fundado en 1956: Fundadores. Dr. Miguel Ángel Aguilera, Sra. Carmen Bonifacio de Fuentes y Dr. Jorge Ochaita Gomar. Asesoría de Industrias de Buena Voluntad (U.S.A.). Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP). Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- Centro Educativo Recreacional 1977 el cual ha recibido asesoría del INTECAP. Fundadores: Licda. Regina Cordón de Paz, Licda. Lisbeth de MENA.
- Centro de Rehabilitación Vocacional, CERVOC. Fundado en marzo de 1977, a raíz del terremoto de 1976. Contó con la cooperación de “Compañeros de las Américas”.
- Instituto Neurológico de Guatemala. Fundado en 1961. Fundadores: Club Rotario. Dr. Roberto Rendón Maldonado, Sr. Ángel Mérida, Sra. Mariflor de Solís, Dr. Rodolfo Solís. Asesoría del consejo de Bienestar Social de Guatemala. Cuerpo de Paz.

No existe registro general de la cantidad de personas con discapacidad que realice alguna actividad productiva. El Departamento de Estadística del Trabajo del Ministerio de

Trabajo y Prevención Social para 1989 anota 101,108 personas con discapacidad y las sitúa dentro de la población inactiva.

Población Inactiva	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Total de personas	2.931.914	648.030	2.283.884
Quehaceres domésticos	1.831.379	47.566	1.783.813
Estudiantes	909.478	476.730	432.748
Incapacitados	101.108	59.108	42.000
Jubilados y Pensionados	29.064	20.803	8.261
Rentistas	8.749	2.573	6.176
Otras causas	52.136	41.250	10.886

Fuente: Departamento de Estadística de Trabajo

Al no contar con registros completos y fiables se tienen que hacer apreciaciones generales, por medio de las cuales se puede reconocer que la cantidad de personas con discapacidad empleadas, es mínima, ante la población total de personas con discapacidad, y el contraste es mucho mayor si la comparación se hace con la población total del país.

1.2.9 Talleres de Rehabilitación Profesional:

Con asesoría de CERVOC se ha iniciado, en marzo de 1992, un proyecto de industria de telares en Tacaná, San Marcos con 8 personas. Este trabajo es coordinado por un comité surgido de la comunidad. En el programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), hay en fase de preparación un proyecto de rehabilitación con base en la comunidad (marzo 1992). El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala cuenta, desde 1957, con el Departamento Nacional de Empleo y Formación Profesional. En 1983 fue creada dentro del Departamento, la Sección de Colocación de Minusválidos. Actualmente, la Sección de Colocación de Minusválidos no funciona como tal ya que su personal y funciones se desempeñan dentro del esquema general de colocación del Departamento Nacional del Empleo.

La sección de Colocación de Minusválidos a la fecha no ha sido posible cubrir las áreas urbana y rural, del interior del país. En el Departamento existen archivos de las

personas con discapacidades que se han acercado a solicitar un empleo, pero no hay un registro completo de personas con discapacidades y su situación de empleo o desempleo.

Institución	Área
Centro de Rehabilitación Integral para Ciegos del Área Rural (Comité Pro-Ciegos y Sordomudos de Guatemala).	Rural
Centro de Rehabilitación Integral para ciegos del Área Urbana (Comité Pro-Ciegos y Sordomudos de Guatemala)	Urbana
Centro de Rehabilitación Vocacional (CERVOC)	Urbana
Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados (AGREL)	Urbana
Centro Educativo Recreacional	Urbana
Centro de Capacitación Ocupacional, Dirección de Asistencia Educativa Especial (DAEE)	Urbana
Instituto Neurológico de Guatemala	Urbana

Al Departamento Nacional de Empleo llegan solicitudes de trabajadores desempleados y también requerimientos de empresas que tienen plazas vacantes. En el departamento se selecciona a la persona más conveniente y se propone al empleador; cuando la persona seleccionada tiene discapacidades, se le consulta al empleador si esta persona puede optar al puesto. Si el empleador no tiene objeciones, el Departamento establece el contacto entre ambos. Es evidente la necesidad de dotar al Departamento Nacional de Empleo y Formación Profesional de más recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, para que su cobertura sea significativa en el campo de la discapacidad y el trabajo.

Otras oficinas de colocación para personas discapacitadas:

El Comité Nacional Pro-Ciegos y Sordomudos realiza la colocación para personas discapacitadas, como un proceso integrado a la orientación y formación profesional, y que culmina con su integración al mercado laboral. Instituciones como INTECAP, AGREL, e Instituto Neurológico, realizan algunas colocaciones, pero sin llegar a sistematizar el servicio de colocación.

1.3.1 Decreto No. 135-96 “Ley de atención a las personas con discapacidad” Marco Institucional y Política Nacional en Discapacidad:

El artículo 22 del Decreto 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, el CONADI una “entidad autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad”, ha sido creado con el objetivo de brindar un apoyo a cada una de las personas marginadas en la sociedad guatemalteca debido a su condición física o mental relacionada a alguna discapacidad.

La política nacional en discapacidad tiene su sustento jurídico en normativas nacionales e internacionales. Dentro del marco jurídico nacional, la política se sustenta en lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, La ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96; la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97; La Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001; Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002; el Código Municipal, Decreto 12-2002; y la Ley General de Descentralización, Decreto 14-2002, además, se utilizarán leyes específicas como el Código de Salud, el Código de Trabajo y la Ley General de Educación, para sustentar los temas sectoriales.

En el plano internacional se utilizará como fundamento lo que establece el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT; Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas; La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las

Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobadas por la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas en 1993.

La ley de Desarrollo Social decreto (42-2001), está orientada al desarrollo social, familiar y humano de la persona guatemalteca como sujeto de derechos, establece las prioridades en cuanto a grupos más vulnerables y acciones que el gobierno debiera ejercer. Define la vulnerabilidad como la situación en que una persona está expuesta a recibir alguna lesión física o moral. Los sectores identificados son: indígenas, mujeres, niñez y adolescencia, personas adultas mayores, personas con discapacidad y población migrante.

1.3.2 Marco Nacional:

En forma específica, dentro del articulado se destaca lo siguiente: El artículo 2 determina que es deber del Estado garantizar el desarrollo integral de la persona. En el caso de la discapacidad, el Estado debe garantizar que se cumpla con los requerimientos que las personas con discapacidad necesitan para desarrollarse. El derecho a la igualdad se señala en el artículo 3, en donde se determina que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, debiendo entender este derecho al tenor de las necesidades especiales de cada sector de la población.

Aunque se sabe que existe el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además de que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la organización internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional, y el empleo de personas discapacitadas; y Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, y más recientemente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad.

La normativa específica también carece de artículos que protejan y promuevan el derecho laboral de este sector de la población.³ La labor y estrategias de las organizaciones privadas y de la sociedad civil, has sido insuficientes para mejorar la situación ocupacional y laboral de las personas con discapacidad.

“La accesibilidad de las personas con discapacidad al trabajo y otras actividades económicas, políticas y sociales, se ve limitada también por los obstáculos que encuentran en el entorno físico. Estas barreras impiden su accesibilidad también al mundo de la educación, la cultura y la vida social en general, creando verdaderas situaciones de discapacidad social”.⁴El gobierno se ha comprometido con las organizaciones de y para personas con discapacidad el compromiso de coadyuvar a que ellas y sus familias enfrenten las adversidades que les plantea una sociedad excluyente; pero hasta la fecha es casi incierto lo propuesto.

1.3.3 Marco Conceptual:

Las políticas públicas forman parte del quehacer del Estado y se refiere a fines y principios orientados a atender una población específica. Pueden ser de Estado, gobierno, sectoriales o institucionales. Es un medio para llegar a una determinada meta económica o social. En el caso de la Política Nacional en Discapacidad, está orientada a promover los derechos de las personas con discapacidad o en riesgo de tenerla.

Se define el concepto de política pública como “Un conjunto de decisiones que se traducen en acciones, estratégicamente seleccionadas (dentro de un conjunto de alternativas, conforme a una jerarquía de valores y preferencia de los interesados). Se dimensión es pública por el tamaño del agregado social sobre el cual inciden, pero sobre todo por su carácter imperativo, siendo éste revestido de la autoridad legítima y soberana

³Pacheco Taracena, María Leticia. Informe Final sobre Trabajo, empleo, comunicación e información. CONADI 2005

⁴Palencia Elizabeth. Informe Final sobre Accesibilidad a Espacios Físicos, Vivienda y Transporte para las personas con discapacidad. CONADI 2005.

del poder público”. Esta política trata de construir las condiciones de convivencia con equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, ubicando en su ambiente los factores físicos, económicos, políticos y culturales que se requieran. Para lograr esta meta del desarrollo humano, es necesaria la integración y participación de la sociedad de la sociedad en todos los órdenes posibles: económico, cultural, legal, social, político, conceptual, etcétera.

1.3.4 Objetivos de la Política:

Las oportunidades de integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca, tienen que ver con el acceso equitativo, en igualdad de oportunidades y sin ninguna discriminación, a la salud, la educación la cultura, la recreación, el deporte, al empleo, a las actividades generadoras de ingresos y ocupación, así como a la justicia, seguridad ciudadana y derechos humanos. También implica tener acceso a los espacios físicos, a una vivienda digna y al transporte individual y colectivo, así como a la información y a los medios de comunicación, a través de los sistemas especializados; para ello también es necesario impulsar, fortalecer y capacitar a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

1.3.4.1 Objetivos operativos de la Política:

Promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para las personas con discapacidad:

- Promover el acceso a la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad.
- Promover el acceso al empleo, en el sector público y privado, para las personas con discapacidad.
- Promover las actividades generadoras de ingresos económicos para las personas con discapacidad.

- Fomentar la utilización del tiempo libre y del ocio de las personas con discapacidad y sus familias, en actividades ocupacionales, lucrativas y no lucrativas.

1.3.5 Función de la divulgación y promoción mediante un manual: Divulgación y Promoción:

Divulgación: Se entiende por **divulgación** de un documento, toda expresión del mismo que, con el consentimiento del autor, la haga accesible por primera vez al público en cualquier forma.

Promoción: La promoción es el elemento de la mezcla de mercadotecnia de una organización que sirve para informar al mercado o persuadirlo respecto a sus productos y servicios.

1.3.6 Qué son Manuales Laborales:

Son documentos que sirven como medios de comunicación y coordinación que permiten registrar y transmitir en forma ordenada y sistemática, información (antecedentes, legislación, estructura, objetivos, políticas, sistemas, procedimientos, etc.). Así como las instrucciones y lineamientos que se consideren necesarios para el mejor desempeño de sus tareas.

1.3.7 Objetivos De Los Manuales Laborales:

- Presentar una visión de conjunto de la información (individual, grupal o sectorial).
- Precisar las funciones asignadas, para definir responsabilidades, evitar duplicaciones y detectar omisiones.
- Coadyuvar a la correcta realización de las labores encomendadas al personal y propiciar la uniformidad del trabajo.
- Ahorrar tiempo y esfuerzo en la realización del trabajo, evitando la repetición de instrucciones y directrices.

- Agilizar el estudio de la organización.
- Facilitar el reclutamiento, selección e integración de personal.
- Sistematizar la iniciativa, aprobación, publicación y aplicación de las modificaciones necesarias en la organización.
- Determinar las responsabilidades de cada unidad y puesto en relación con el resto de la organización.
- Establecer claramente el grado de autoridad y responsabilidad de los distintos niveles jerárquicos que lo componen.
- Promover el aprovechamiento racional de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos disponibles.
- Funcionar como medio de relación y coordinación con otras organizaciones.

1.3.8 Ventajas y Limitaciones de la Utilización de Manuales:

Ventajas:

- Son una fuente permanente de información sobre las prácticas generales y sectoriales de la empresa.
- Son una herramienta de apoyo en el entrenamiento y capacitación de nuevos empleados.
- Logran y mantienen un sólido plan de organización.
- Aseguran que todos los interesados tengan una adecuada comprensión del plan general y de sus propios papeles y relaciones pertinentes.
- Determinan la responsabilidad de cada puesto y su relación con otros puestos de la organización.

Limitaciones:

- Constituyen una herramienta, pero no la solución para todos los problemas administrativos que se puedan presentar.
- Si no se actualizan permanentemente, pierden vigencia con rapidez.

- Incluyen solo los aspectos formales de la organización dejando de lado los informales, cuya vigencia e importancia para la vida de la misma es notoria.
- Algunas empresas consideran que son demasiado caro, limitativo y laborioso preparar un manual y conservarlo al día.
- Existe el temor de que pueda conducir a una estricta reglamentación y rigidez.

Necesidad de los Manuales:

Se necesita un manual cuando ocurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Muchas personas desempeñando actividades similares y complejas.
- Alta rotación de personal entre los puestos de trabajo.
- Trabajos muy especializados y no repetitivos en los cuales, grupos de usuarios deben manejar diseños complejos y casi siempre desconocidos para ellos (tal como es el análisis y diseños de sistemas).
- Grandes flujos de información entre unidades administrativas o funcionales, lo cual puede determinar la necesidad de estandarizar la captación, proceso y manejo de datos sobre todo cuando existen varios turnos de trabajo.

En la actualidad las organizaciones están adoptando el uso de manuales laborales como medios para la satisfacción de distintos tipos de necesidades. Depende de estas necesidades cada empresa adopta el tipo de manual que más se adapte a sus necesidades.

Importancia de los manuales:

La esencia de los manuales radica en que ellos explican de manera detallada los procedimientos dentro de una organización; a través de ellos logramos evitar grandes errores que se suelen cometer dentro de las áreas funcionales de la empresa. Estos pueden detectar fallas que se presentan con regularidad, evitando la duplicidad de funciones.

Además, son de gran utilidad cuando ingresan nuevas personas a la organización ya que le explican todo lo relacionado con la misma, desde su reseña histórica, haciendo

referencia a su estructura organizacional, hasta explicar los procedimientos y tareas de determinado departamento.

Estructura de un Manual:

Las partes principales de un manual pueden ser las siguientes:

- ✓ Tabla de contenido.
- ✓ Introducción.
- ✓ Instrucciones para el uso del manual.
- ✓ Cuerpo del manual.
- ✓ Flujogramas.
- ✓ Glosario de términos.
- ✓ Conclusiones.
- ✓ Recomendaciones.
- ✓ Anexos.

1.3.9 Tipos de Manuales Administrativos:

Entre los tipos de manuales más utilizados se encuentran:

- 1.- Manuales de Organización.
- 2.- Manuales de Políticas.
- 3.- Manuales de Normas y Procedimientos.
- 4.- Manuales para Especialistas.
- 5.- Manual del empleado.
- 6.- Manual de contenido múltiple.
- 7.- Manuales de finanzas.
- 8.- Manuales del sistema.

Ejemplo de un Manual de Organización:

Es la versión detallada por escrito de la organización formal a través de la descripción de los objetivos, funciones, autoridad, responsabilidad de los distintos puestos de trabajo que componen su estructura.

Estos manuales contienen información detallada referente a los antecedentes, legislación, atribuciones, estructura orgánica, funciones organigramas, niveles jerárquicos, grados de autoridad y responsabilidad, así como canales de comunicación y coordinación de una organización. También incluyen una descripción de puestos cuando el manual se refiere a una unidad administrativa en particular.

Debe contener:

1.- Identificación

- Logotipo de la organización.
- Nombre oficial de la organización.
- Título y extensión (general o específico. Si es específico debe indicarse el nombre de la unidad a que se refiere).
- Lugar y fecha de elaboración.
- Número de revisión (en su caso).
- Unidades responsables de su elaboración, revisión y autorización.
- Clave de la forma: en primer término las siglas de la organización; en segundo lugar, las siglas de la unidad administrativa donde se utiliza la forma y por último el número de la forma. Entre las siglas y el número debe colocarse un guión o diagonal.

2.- Índice o Contenido: Relación de los capítulos o apartados que constituyen el cuerpo del documento.

3.- Prólogo y/o Introducción: Sección en donde se explica qué es el manual, su estructura, propósitos, ámbito de aplicación y la necesidad de mantenerlo vigente. Puede contener un

mensaje de alguna autoridad de la organización, preferentemente del más alto nivel jerárquico.

4.- *Antecedentes Históricos:* Descripción de la génesis de la organización o del área descrita en el manual, en la que se indica su origen, evolución y cambios significativos registrados.

5.- *Legislación o Base Legal:* Este apartado, contiene una lista de títulos de los principales ordenamientos jurídicos que norman las actividades de la organización, de los cuales se derivan sus atribuciones o facultades. Es recomendable que las disposiciones legales sigan éste orden jerárquico: constitución, tratados, leyes, convenios, reglamentos, decretos, acuerdos y circulares, asimismo, en cada caso debe respetarse la secuencia cronológica de su expedición (fecha de publicación en el Diario Oficial).

6.- *Atribuciones:* Transcripción textual y completa de las facultades conferidas a la organización, de acuerdo con las disposiciones jurídicas que fundamentan sus actividades. Para este efecto, debe señalarse el título completo del ordenamiento, capítulo, artículo o inciso (la cita debe hacerse entre comillas).

7.- *Estructura Orgánica:* Descripción ordenada de las unidades administrativas de una organización, en función de sus relaciones de jerarquía, esta descripción de la estructura orgánica, debe corresponder con la representación gráfica en el organigrama, tanto en lo referente al título de las unidades administrativas, como a su nivel jerárquico. Además, es conveniente codificarla en forma tal que sea posible visualizar claramente los niveles de jerarquía y las relaciones de dependencia.

8.- *Organigrama:* Es la representación gráfica de la estructura orgánica que muestra la composición de las unidades administrativas que la integran y sus respectivas relaciones, niveles jerárquicos, canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría.

9.- *Funciones:* Especificación de las tareas inherentes a cada uno de los cargos y/o unidades administrativas que forman parte de la estructura orgánica, necesario para cumplir

con las atribuciones de la organización. Es conveniente que en la presentación de las funciones se tomen en cuenta los siguientes aspectos:

- Que los títulos de las unidades correspondan a los utilizados en la estructura orgánica.
- Que sigan el orden establecido en la estructura.
- Que la redacción se inicie con el verbo en tiempo infinitivo.

10.- Descripción de Puestos: Reseña del contenido básico de los puestos que componen cada unidad administrativa, el cual incluye la siguiente información:

- Identificación del Puesto (nombre, ubicación, ámbito de operación, etc).
- Relaciones de autoridad, donde se indican los puestos subordinados y las facultades de decisión, así como las relaciones de línea y asesoría.
- Funciones Generales y Específicas.
- Responsabilidades o deberes.
- Relaciones de comunicación con otras unidades de puestos dentro de la organización, así como las que debe establecer externamente.
- Especificaciones del puesto en cuanto a conocimiento, experiencia, iniciativa y personalidad.

Estructura del Manual de Organización

Contenido:

- Introducción.
- Instructivo de Uso.
- Tabla de contenido.

Capítulo I:

- Identificación de la Empresa (Razón Social, Actividad Económica, Dirección, Tecnología).
- Reseña Histórica.

Capítulo II:

- Objetivos generales y específicos de la empresa.
- Misión.
- Visión.
- Valores.

Capítulo III:

- Organigrama general.
- Funciones de las unidades organizativas.
- Descripciones de cargos.

Glosario. Breve definición de vocabulario específico del contenido.

Anexos. Archivos, documentos o fotos relacionadas con el tema a trabajar.

Recomendaciones: a la empresa y a la asignatura.

Bibliografía. Referencias de libros textuales o documentos de apoyo para la realización del documento.

1.4.1. Hipótesis:

□ Hipótesis General o de la Investigación

La inserción laboral de personas discapacitadas debe mejorar a través de la socialización de un manual que de a conocer las habilidades, destrezas y limitaciones que poseen dichas personas.

□ Hipótesis de Trabajo u Operacional:

La capacidad de informar y sensibilizar a través de un instrumento vía manual establecerá una mejora en la inserción laboral de personas con discapacidad.

1.4.2 Definición conceptual de las categorías de Análisis: *Capacitación e inserción*

laboral:

Selección de personas: El propósito de una entrevista de selección con personas discapacitadas es el mismo que con cualquier otro candidato evaluar su capacidad para realizar el trabajo; es esencial que los entrevistadores se centren en las habilidades de los candidatos, en la experiencia y en la capacidad general para hacer el trabajos, éstos entonces necesitan ser correspondidos objetivamente con definiciones claras de las tareas del trabajo y de las capacidades requeridas para un funcionamiento eficaz.

Algunas personas con discapacidad es posible que se presenten como candidatos a trabajos no hayan seguido las vías normales de educación y formación y pueden necesitar para prepararse una entrevista. También es importante considerar que, aunque es muchas personas discapacitadas tengan necesidad de ir al médico, su discapacidad no está relacionada con su salud, su funcionamiento en el trabajo no se ve afectado por problemas de salud más que el de las personas no discapacitadas.

Adaptaciones: Muchas personas discapacitadas no precisan de ninguna adaptación especial. Si hay que hacerlas, son a menudo simples, fáciles y baratas; de hecho las adaptaciones que se hacen para los trabajadores discapacitados se pueden acomodar dentro de los límites normales de mejoras a las condiciones de trabajo del personal, o pueden contribuir directamente a mejorar las condiciones de cada uno. Esto podría incluir: una iluminación más brillante, cambiar la disposición de un puesto de trabajo, o de los utensilios normales como teléfonos u ordenadores personales. A veces, será necesario hacer accesibles para los empleados discapacitados objetos o acontecimientos. Cualquier adaptación de la formación existente o de otro aspecto que pueda ser necesario no resulta, generalmente, ni complicado ni costoso.

Inducción y Capacitación: Las personas discapacitadas necesitan saber que las vacantes existen, que se les anime a solicitarlas y que las entrevistas y los test sean

diseñados de tal manera que les permita competir en igualdad de condiciones con otros candidatos. La existencia de estas vacantes deben difundirse en distintos lugares y usar medios accesibles para todos los discapacitados. La inducción y capacitación ayudan a mejorar las oportunidades de empleo, ya que los trabajadores experimentan y practican con anticipación el desempeño a tener dentro de la empresa. De esta forma se puede satisfacer las demandas del sistema productivo de dicha institución, potencializando los recursos humanos de cada uno de los trabajadores con discapacidad.

Evaluación de seguimiento en el trabajo: Para que los empresarios se beneficien completamente de las habilidades y conocimientos de los trabajadores discapacitados, es esencial que tengan las mismas oportunidades de promoción que los otros trabajadores. Las personas discapacitadas son capaces de mejorar su funcionamiento y demostrar el potencial que tiene para su promoción laboral, siempre que tengan la oportunidad de acceder a una formación adecuada, que haya una respuesta, una reflexión y una instrucción. El sistema de valoración, en particular, se debe diseñar para identificar cualquier obstáculo a su desarrollo que las personas discapacitadas puedan encontrar, y para permitirles decidir cuáles son las medidas necesarias que les permitan progresar.

Qué es un Manual de Asesoría

El Manual de Asesoría es un documento que contiene en forma breve, clara, descriptiva y explícita información, atribuciones y funciones políticas y normas generales y/o específicas de operación. Su objetivo es presentar en forma ordenada y sistematizada la información necesaria para una adecuada planeación, ejecución y control de las actividades; guían y facilitan la ejecución, continuidad y mejoramiento de las operaciones

Habilidades según la discapacidad:

En el caso de una persona con discapacidad visual, auditiva, motora, síndrome de Down y retraso mental leve, las personas con alguna discapacidad pueden llegar a ser

integradas a instituciones, según sus habilidades específicas con el propósito de ocupar un puesto en el cual se desenvuelvan individualmente y se autorrealicen como personas. Es importante observar así las capacidades que tienen cada uno de ellos según su discapacidad.

Socialización del manual

Se entiende por divulgación de un “Manual de asesoría a instituciones o empresas que brinden oportunidad en la inserción laboral de personas con discapacidad visual, auditiva, motora, síndrome de Down y/o retraso mental leve”, toda expresión de la misma que, con el consentimiento del autor, la haga accesible por primera vez al público en cualquier forma; y por publicación, la divulgación que se realice mediante la puesta a disposición del público de un número de ejemplares de la obra que satisfaga razonablemente sus necesidades estimadas de acuerdo con la naturaleza y finalidad de la misma. Esta se llevará a cabo con el apoyo del financiamiento que realicen empresas interesadas en ayudar a difundir el conocimiento de dicho Manual.

CAPÍTULO II TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Descripción de la Muestra:

Las características de la población con quienes se realizó es estudio estuvo compuesta de la siguiente manera: Empresas Privadas: Se contó con el apoyo de cinco instituciones privadas las cuales dieron la autorización de pasar el instrumento y de recibir el manual propuesto en la elaboración de la presente tesis. Cada una de ellas nos indicó algunos datos que solicitó no se divulgarán, así mismo contestaron el 100% de las preguntas solicitadas para poder llevar a cabo la estadística de nuestro estudio. Empresas Públicas: Se conto con el apoyo de cinco empresas a nivel público, las cuales accedieron a brindar la información solicitada, respondiendo al 100% las preguntas del instrumento utilizado, recibiendo de forma asertiva el manual brindado por parte de nuestro estudio realizado.

2.2 Estrategia Metodológica:

Para el abordaje y elaboración de la presente investigación se tomó en cuenta los criterios de aplicación del método científico en sus fases de observación, planeación y diseño, llevando a cabo las siguientes etapas:

En la primera etapa, se visitó la institución guatemalteca CONADI, la cual apoya a las personas con discapacidad, desde el año de 1993, con el objetivo de recopilar información referente a la población con discapacidad en nuestro país. A la vez se realizó una entrevista semi-dirigida con la Licenciada Miriam Maldonado, quien proporcionó información verbal y escrita, por medio de folletos.

En la segunda etapa, se visitó al Ministerio de Trabajo, en el área del Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad, donde se solicitó información con la Técnica Silvana Mérida Pérez. Luego el Departamento de Selección e Inserción de personas con discapacidad de diferentes empresas, donde nuevamente se recopiló toda la información concerniente para la presente elaboración.

En la tercera etapa, se continuó integrando las experiencias, las recomendaciones de expertos en el tema y los conocimientos adquiridos de los cuales se pretende beneficiar a la población utilizando para llegar a esto, las técnicas adecuadas para la integración de datos importantes, los cuales permitieron ofrecer un panorama enriquecedor del conocimiento que se buscaba difundir y transmitir.

En el diseño del manual, se reunió toda la información que requería el manual, luego se delimitó de forma breve y concreta, para que después se transcribiera la información, detallándose de la siguiente forma: discapacidad, limitantes, habilidades o destrezas en las áreas posibles a desempeñar en un puesto laboral, elaborando esto de forma específica de acuerdo a cada discapacidad.

Socialización del manual, finalmente se procedió a reproducir el manual, luego de haber concretado las fechas específicas para visitar las instituciones, así mismo, se proporcionó un manual a cada una de las instituciones privadas y públicas con el objetivo de divulgar la información de la investigación.

Al concretizar este paso, se espera que el departamento de recursos humanos de cada institución abra puertas en las diferentes áreas laborales que posea la institución, dependiendo la discapacidad y habilidad de la persona, para desempeñar el puesto a convenir, es de esta forma, que el manual llega a ser un instrumento práctico y eficaz al alcance de toda institución que este con la disposición e interés de participar activamente en la integración laboral de las personas con alguna discapacidad.

2.3 Técnicas y Procedimientos de Trabajo:

Se tomaron en cuenta aquellos instrumentos de recolección de datos que permitan concretar y ampliar el tema en estudio estableciendo diversas fases de seguimiento para que la presentación del bosquejo del mismo lleve las indicaciones necesarias y cumplan el objetivo del proyecto, para tal efecto se llevó a cabo lo siguiente:

Cuestionario:

Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir un instrumento de recolección de datos. Esta serie de interrogantes sirven de base para recopilar los datos pertinentes para la investigación. Una de las ventajas del cuestionario es que permite reunir la información necesaria sobre grupos numerosos en un tiempo relativamente corto, por lo tanto, la aplicación de un cuestionario abierto es de gran utilidad en la presente investigación.

El cuestionario se pasó en diferentes empresas donde se entregó el “Manual de asesoría a instituciones o empresas que brinden oportunidad en la inserción laboral de personas con discapacidad visual, auditiva, motora, síndrome de Down y/o retraso mental leve”. Este fue entregado a los encargados del departamento de Recursos Humanos, quienes colaboraron respondiendo cada una de las interrogantes.

El objetivo de utilizar el cuestionario fue poder tener varios puntos de referencia en relación al tema de investigación, cada una de las interrogantes buscaban como resultado obtener un porcentaje del conocimiento que los participantes poseían en relación a lo indagado en cada pregunta a interrogarse.

El cuestionario se entregó a cada persona, dándoseles las instrucciones para contestar el mismo, siendo éstas de forma clara y concisa. Al momento de iniciar se les explico que podía ampliar su respuesta en las líneas disponibles en la parte de abajo luego de responder la primera respuesta solicitada.

El análisis del cuestionario se elaboró en base a un sistema de porcentaje por cada respuesta obtenida, luego se realizó una gráfica por cada respuesta para ver de forma visual la proyección de cada respuesta en relación al total de los participantes.

2.4 Instrumentos de Recolección:

El cuestionario consta de dos partes, una de datos generales y otra elaborada en base a una serie de diez preguntas directas con dos opciones a responder, así mismo se agregó

una última pregunta para obtener alguna sugerencia propia del participante, así mismo, en la pregunta número ocho se subdividen cinco preguntas adicionales las cuales se reducen solo al participante que hubiese respondido SI en esta pregunta. Los demás participantes continúan con la pregunta número nueve y las siguientes. El cuestionario se programó para contestar en un máximo de quince minutos. Ver anexo 1.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Presentación:

A continuación se presentan los resultados obtenidos por medio de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. El estudio parte de la necesidad actual que existe de toda una población guatemalteca que busca una fuente de trabajo para satisfacer sus necesidades prioritarias, así como su desempeño dentro de la sociedad, siendo en este caso la población con discapacidad un alto porcentaje aún marginado y sin mayores alternativas para su desarrollo.

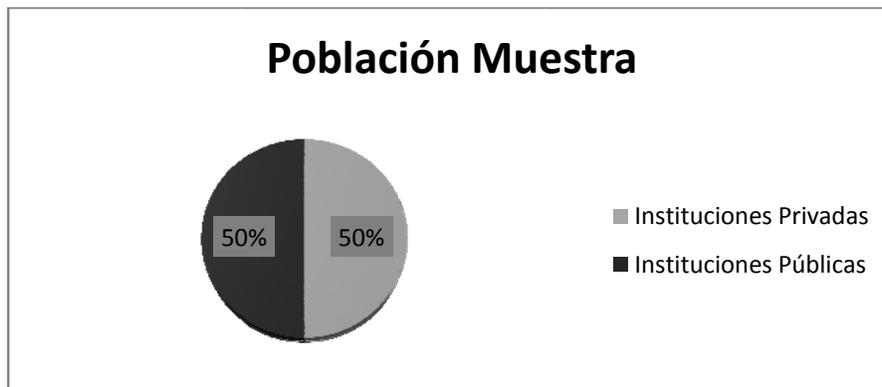
Según el estudio realizado, se descubrió la necesidad de implementar un Manual de asesoría a instituciones o empresas que brindarán una oportunidad laboral a las personas con alguna discapacidad visual, auditiva, motora, síndrome de Down y/o retraso mental leve, de tal manera que se pudiera generar un instrumento como medio de comunicación entre las necesidades de la población con alguna discapacidad y el empresario con posibilidades de una inserción laboral dentro de su empresa.

De esta manera se procedió a la visita a las diferentes instituciones programadas, siendo estas tanto privadas como públicas, ubicadas en diferentes áreas del país, dentro del estudio participaron cinco empresas públicas y privadas, teniendo como objetivo la divulgación e información de la inserción laboral para las personas con alguna discapacidad con las necesidades que la empresa en su momento requiriera.

Para poder llevar a cabo todo el proceso se tomaron en cuenta los aportes de personas con experiencia en el área de “inserción laboral”, fue por medio de entrevistas y observaciones que se planteó la inducción del manual, así como la visita a cada empresa. En este capítulo se hace un vaciado de la información obtenida de las técnicas e instrumentos utilizados durante el trabajo de campo. Estos resultados son representados a través de gráficas.

3.2 Vaciado de información de técnicas:

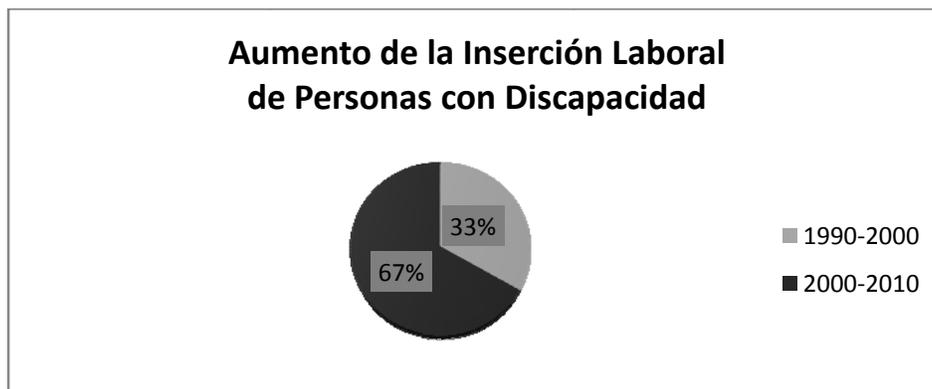
Gráfica No. 1



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje tanto de instituciones privadas como públicas que fueron encuestadas para la elaboración del estudio. Como se muestra en la gráfica hubo un 50% en la participación, tomando en cuenta un total sobre el cual se describen las siguientes gráficas.

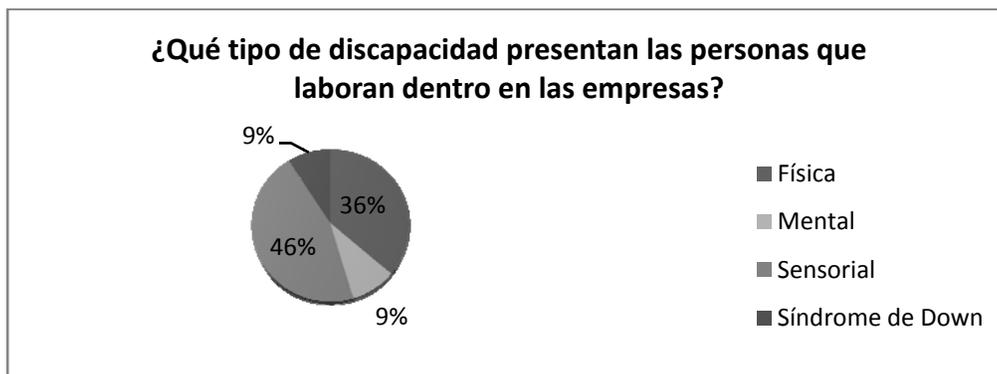
Gráfica No. 2



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje en relación al incremento de inserción laboral en relación a los años transcurridos a partir de 1990 hasta este año, como se ve en la gráfica ha aumentado de un 33% a un 67 %, esto indica mejoras en relación al tema objeto de estudio.

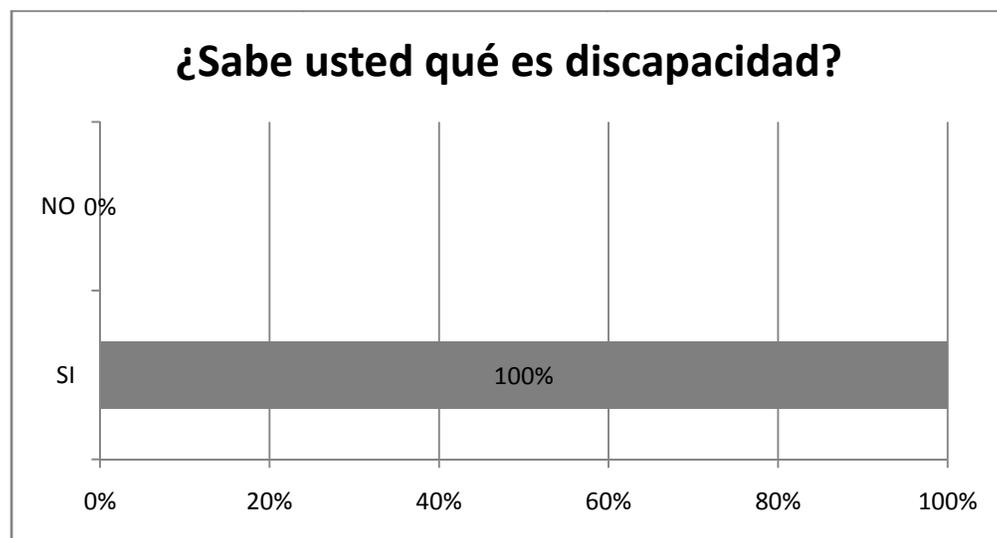
Gráfica No. 3



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje en relación al incremento de inserción laboral en relación a los diferentes tipos de discapacidad donde actualmente se ha brindado una oportunidad laboral, como muestra la gráfica hay una mayor accesibilidad para las personas que posee una discapacidad sensorial (especificando problemas visuales o auditivos).

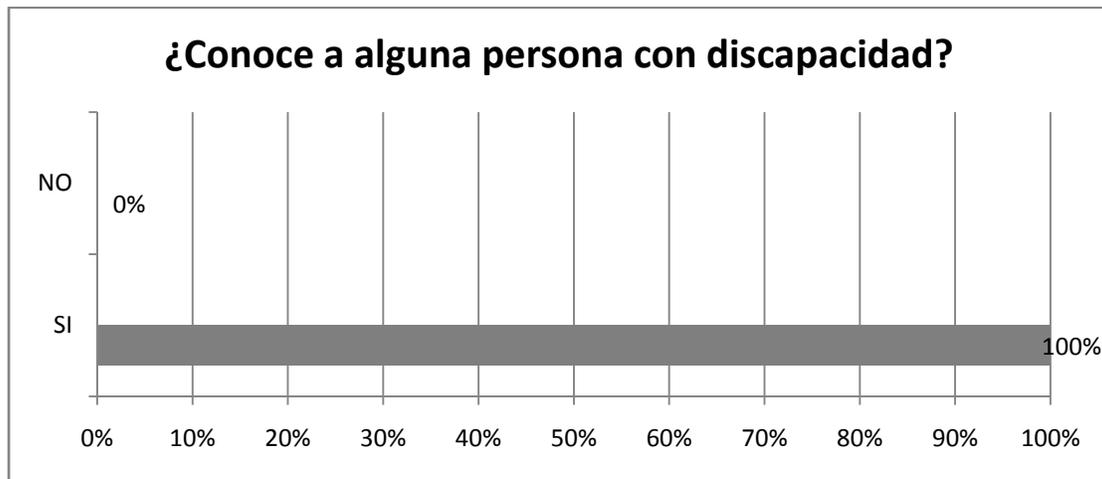
Gráfica No. 4



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar un porcentaje en relación al conocimiento del término y la definición de discapacidad en la población objeto de estudio, donde se llevó a cabo el proyecto presentado en este informe.

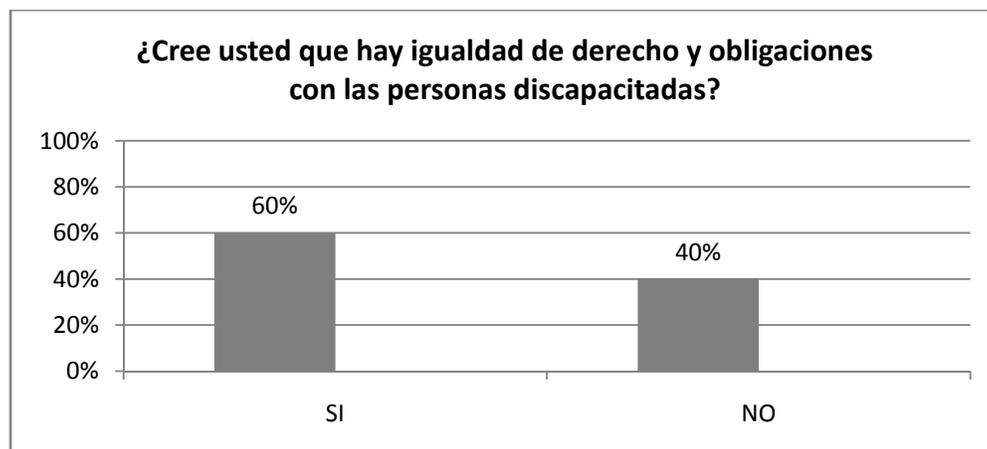
Gráfica No. 5



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje de conocimiento que posee actualmente la población sobre personas que poseen alguna discapacidad, como la gráfica lo muestra todos conocen a alguna persona con discapacidad en el medio donde se desenvuelven.

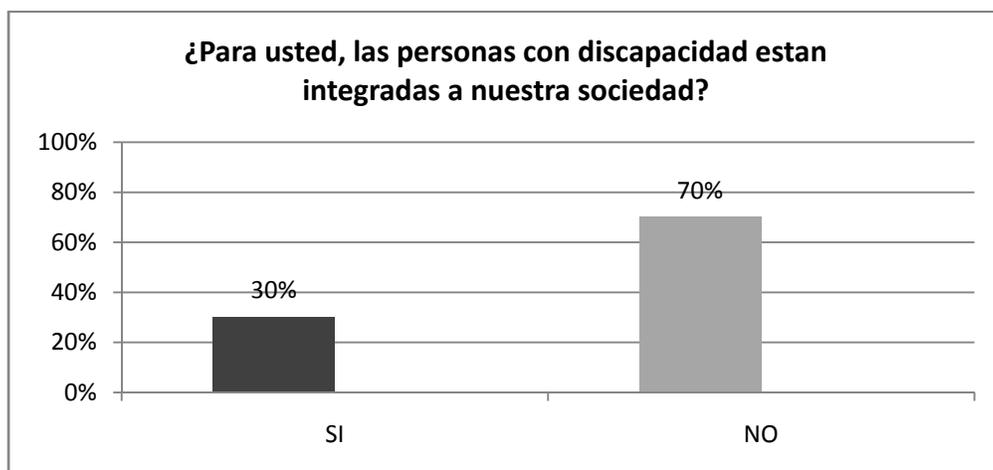
Gráfica No. 6



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje en relación a la igualdad de derechos y obligaciones que tienen las personas con discapacidad en nuestro país, como se puede ver, aún no hay apoyo para el cumplimiento de los derechos y el decreto establecido lo que hace difícil la oportunidad laboral para cada uno de ellos.

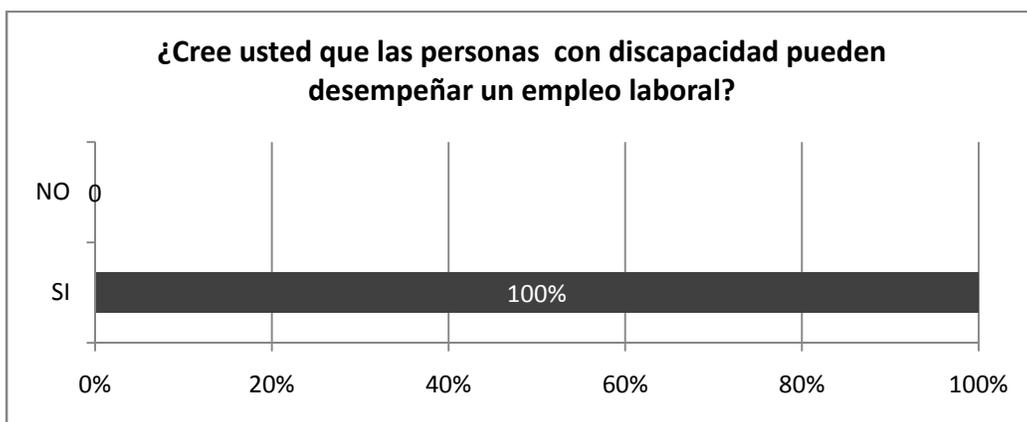
Gráfica No. 7



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar que existe un mayor porcentaje que indica que en nuestro país las personas con alguna discapacidad aún no están integradas a nuestra sociedad. Sin embargo existe un menor porcentaje que cree que ya se han iniciado procesos que apoyan la integración e inserción laboral de cada una de estas personas.

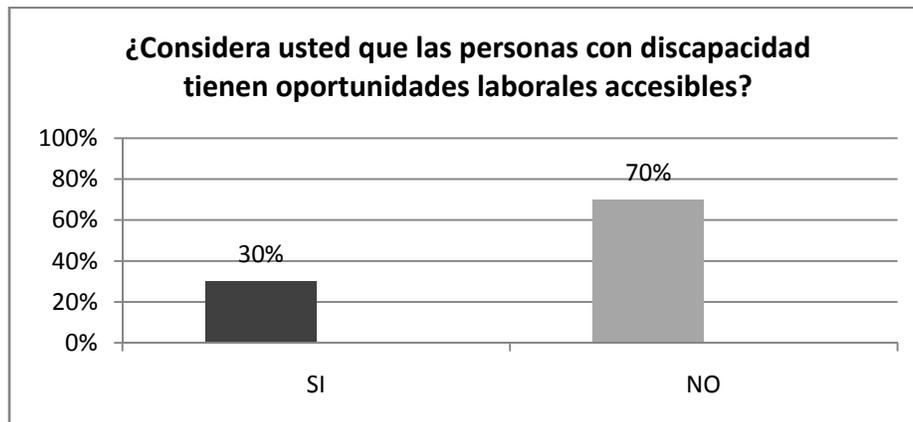
Gráfica No. 8



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: En esta gráfica es importante resaltar que se observa una mayoría en el porcentaje, donde existe un total, quienes opinan que todas las personas con alguna discapacidad pueden tener la capacidad de desempeñarse dentro de un área laboral, siendo eficientes para realizar las tareas que se le asignen.

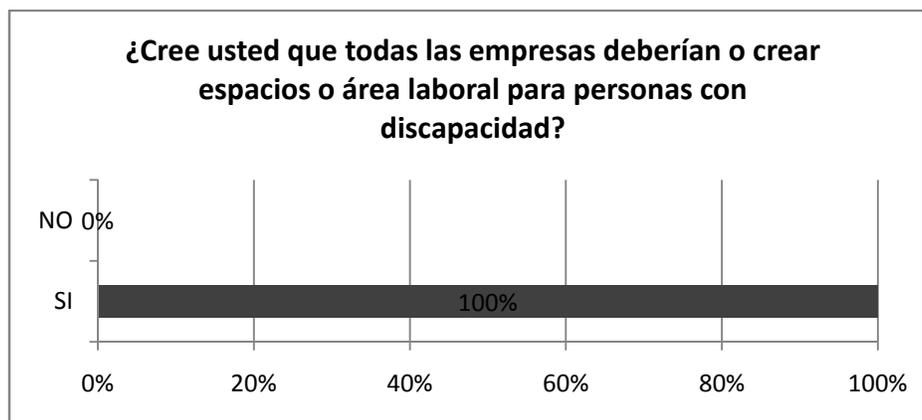
Gráfica No. 9



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar un porcentaje mayor donde se indica que las personas con alguna discapacidad aún no tienen oportunidades accesibles para desempeñarse como los demás trabajadores dentro de una empresa, una de las limitantes mencionadas es la infraestructura dentro de cada edificio, pues no en todos los lugares ha sido modificada o bien adaptada a las necesidades de esta población.

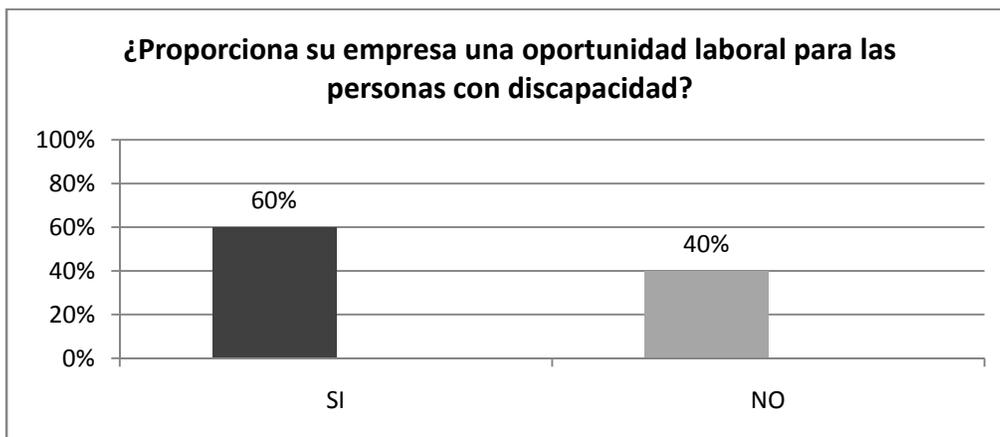
Gráfica No. 10



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el total del porcentaje que apoya el acceso y la creación de espacios para áreas laborales donde todo trabajador con alguna discapacidad pueda desempeñarse como un trabajador regular, aportando a la vez el mobiliario necesario.

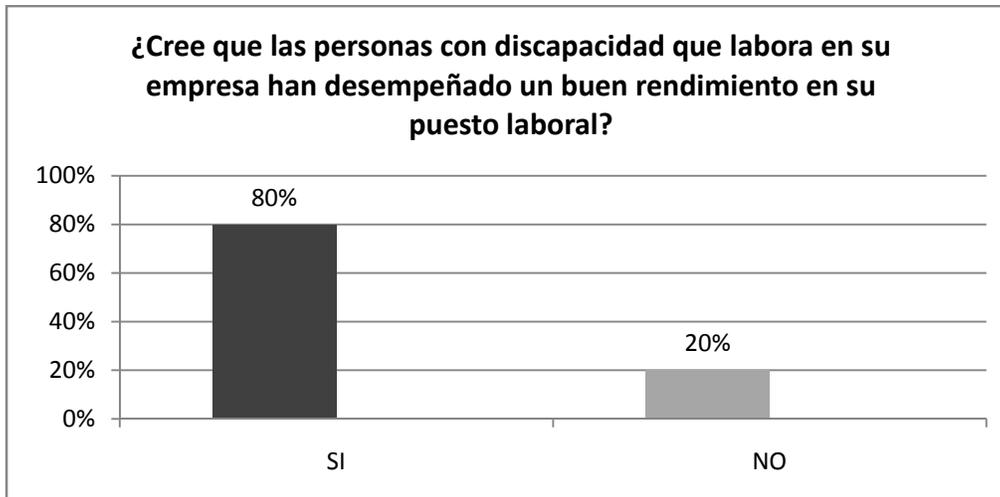
Gráfica No. 11



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje en incremento a la oportunidad laboral que existe actualmente para la población, acá se muestra la oportunidad laboral que se está dando actualmente dentro de las empresas tanto públicas como privadas.

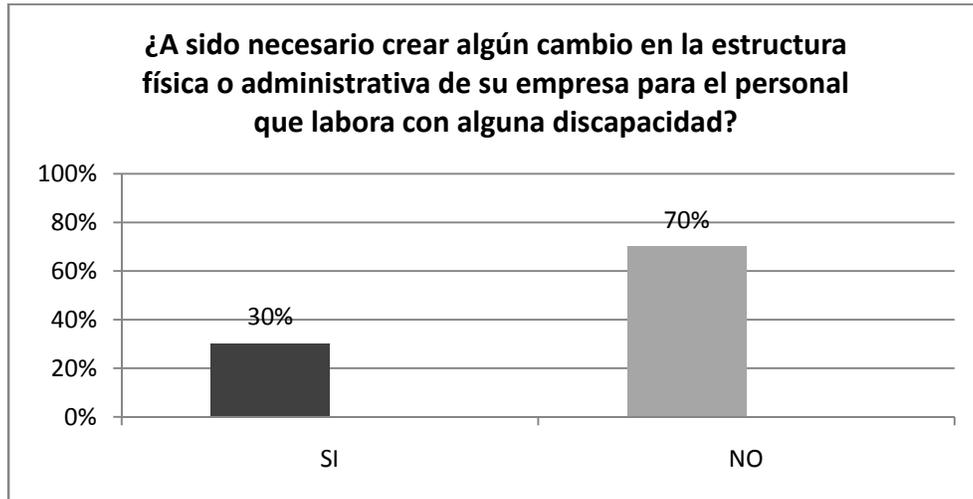
Gráfica No. 12



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje en relación que existe dentro del desempeño de una persona con discapacidad y la oportunidad laboral que se le ha brindado. Se puede observar que el trabajo de cada uno de ellos ha sido realizado independientemente de la discapacidad que posean y como resultado motiva a la empresa a continuar brindando apoyo a esta población.

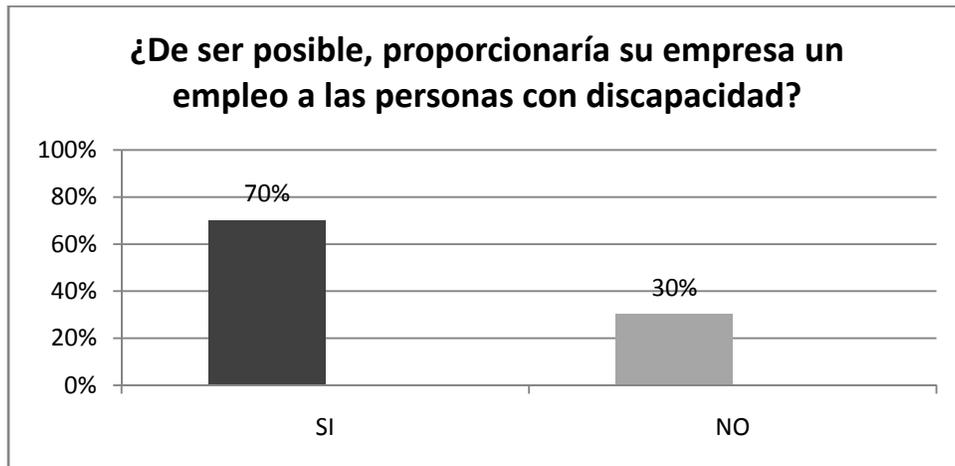
Gráfica No. 13



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar el porcentaje en relación a las modificaciones a las que se adaptó cada empresa al momento de realizar la inserción laboral que hoy en día llevan a cabo, en un porcentaje no fue necesario realizar cambios físicos dentro de la institución para poder contratar a una persona con discapacidad.

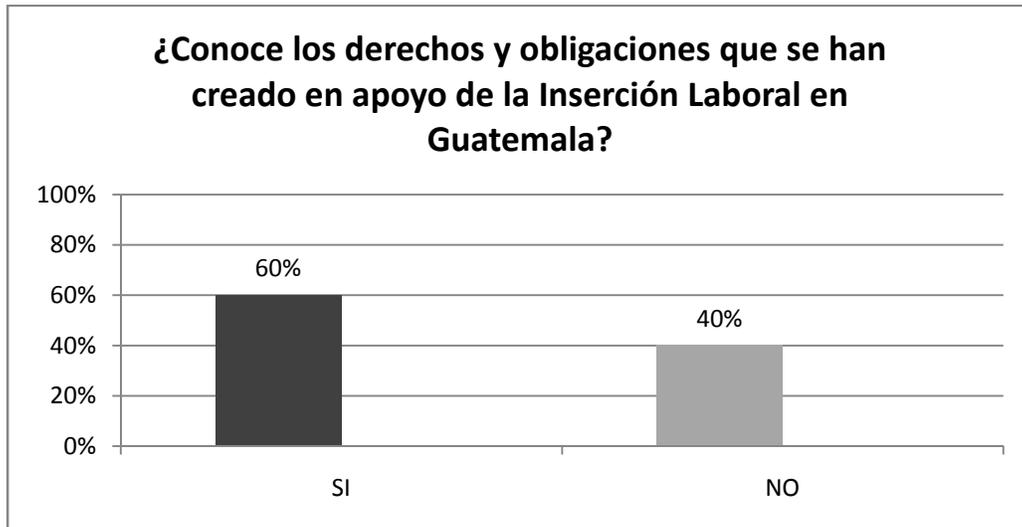
Gráfica No. 14



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar que un alto porcentaje informó que SI darían oportunidad laboral a trabajadores con alguna discapacidad dentro de su empresa, mientras que tres empresas informaron que no estarían dispuestos a esta opción que se le presentó como parte del apoyo en el área de inserción laboral a las personas con alguna discapacidad.

Gráfica No. 15



Fuente: Estudio realizado por las investigadoras con cinco empresas privadas y cinco públicas sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, en el mes de febrero del año 2010.

Descripción: De acuerdo con la gráfica, se puede observar que solamente existe un porcentaje con conocimiento sobre las leyes y derechos establecidos para las personas con discapacidad, esto indica que aún hacen falta promoción y divulgación sobre la información emitida para el apoyo en la inserción laboral dentro de las empresas tanto privadas como públicas.

3.3 Interpretación Final:

De acuerdo a los datos obtenidos en los cuestionarios recolectados, las gráficas indicaron que al aplicar los instrumentos a las empresas, por medio de un representante, los indicadores son muy bajos en relación a la práctica y aplicación de la ley de atención a las personas con discapacidad según el decreto establecido. La mayoría del personal acordó tener conocimiento sobre la existencia de esta población, informando a la vez, la inexistencia de un proceso de reclutamiento de personal dentro de la empresa para la población con alguna discapacidad.

Representa un inconveniente que el Estado y en especial Ministerio de Trabajo no haga de conocimiento público cada uno de los derechos y obligaciones que poseen las empresas para la práctica de las normas sobre igualdad de oportunidades laborales para las personas con alguna discapacidad establecidas a partir de 1993.

Un bajo porcentaje en la población, cree que se conocen los derechos y las obligaciones que poseen y tienen las personas con alguna discapacidad, así mismo, se pudo observar una falta de interés en relación a la creencia en una integración de esta población en nuestra sociedad. Es importante mencionar que todos los participantes de las diferentes empresas que respondieron el cuestionario informaron que para ellos esta población tiene la capacidad para desempeñar un empleo, indicándose con los instrumentos utilizados, que solamente una minoría tiene acceso a una oportunidad laboral.

En relación a la infraestructura física y mobiliaria, el total de los participantes confirmó que es necesario realizar alguna modificación dentro de la empresa como parte del apoyo para una buena inserción laboral a toda persona con alguna discapacidad. De las empresas participantes un alto porcentaje informó tener la oportunidad y el deseo de presentar una opción laboral a alguna persona con discapacidad; a la vez confirmaron que por experiencia obtenida con otros trabajadores, ellos pueden desempeñar cada una de sus funciones como se le indica en el momento del proceso laboral.

Algunas de estas empresas realizaron modificaciones dentro de la misma para los empleados contratados, mientras que otro bajo porcentaje no tuvo necesidad de realizar dichos cambios. Es importante saber que de las empresas participantes existen varias que ofrecen brindar una oportunidad laboral para la población mencionada.

Es importante indicar que la información obtenida fue descrita y sustentada por medio de elaboración y aplicación de un cuestionario y un manual, presentado a cada una de las empresas programadas y visitadas durante el proceso de la presente investigación.

En base a los resultados obtenidos, se observó la aceptación de cierta población dentro de las empresas, quienes desde unos años atrás han apoyando la inserción laboral de cada uno de ellos, quienes se identificaron por ser un grupo heterogéneo en relación a la discapacidad dentro de las cual existe una oportunidad laboral, dentro de las empresas.

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- 4.1.1 La inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro país sigue siendo un tema de poco interés, situación que no ha cambiado mucho en la actualidad, ya que son pocas las empresas e instituciones que hoy por hoy brindan dicha oportunidad.
- 4.1.2 Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y anhelos por tener una superación personal, por lo que es necesario sensibilizar a la población guatemalteca para apoyar su integración, como un proceso hacia un cambio positivo.
- 4.1.3 Los edificios y las infraestructuras creadas a partir del año de 1993, deben tener estructuras físicas accesibles para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse con las mismas oportunidades que los demás trabajadores.
- 4.1.4 El aprendizaje obtenido por medio de talleres de cocina, manualidades, mecánica, etc., es una nueva alternativa utilizada como un excelente recurso laboral para la población con alguna discapacidad.
- 4.1.5 Las empresas han iniciado un proceso de reclutamiento de personal, donde se aplica y apoya la inserción laboral de personas con alguna discapacidad en Guatemala, según lineamientos del decreto 36-194.
- 4.1.6 El número de personas con alguna discapacidad física, mental, sensorial o con algún síndrome, que actualmente se capacitan para ejercer una profesión desde su condición ha aumentado en los últimos años.
- 4.1.7 El desempleo es un fenómeno tremendo que afecta a un alto porcentaje de guatemaltecos, siendo la población con discapacidad aún más afectada por este alto índice de desempleo, contando con menos acceso a una oportunidad laboral.

Recomendaciones:

4.2.1 Al Ministerio de Trabajo:

- a. Ejercer su función fiscalizadora en materia laboral para hacer cumplir los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- b. Dar a conocer por medio de talleres, congresos y charlas a la población guatemalteca la necesidad de la inserción laboral de las personas discapacitadas.
- c. Contar con un departamento que se encargue de verificar el cumplimiento de los derechos laborales de toda persona con alguna discapacidad.
- d. Promover la necesidad de integración a las personas con discapacidad, utilizando los diferentes medios de comunicación con el apoyo de empresas lo locución y televisión nacional, apoyados en el decreto 135-96, emitidos en el país.

4.2.2 A las Empresas Privadas y Públicas:

- e. Fomentar la remodelación y adaptación de la infraestructura física del área laboral para que se acoplen a las diferentes necesidades de las personas con discapacidad.
- f. Implementar en los departamentos de recursos humanos la elaboración de un test para determinar las habilidades donde destacan las personas con discapacidad, para poder asignarles un área de trabajo en el que sean productivos y eficientes; basado en las necesidades de la empresa o institución.
- g. Realizar programas de intervención donde se analice la posibilidad que tengan los empresarios para la integración de la población con discapacidad.

Bibliografía

1. Flórez J, Troncoso, LA REALIDAD BIOLÓGICA DEL SÍNDROME DE DOWN, Avances en Acción Familiar, 2ª ed, Santander: Fundación Síndrome de Down de Cantabria 1991, Pp. 135.
2. Pueschel SM, SÍNDROME DE DOWN: HACIA UN FUTURO MEJOR, Guía para Padres, Barcelona, Masson 1997. Pp. 205
3. Rogers PT, Coleman M., ATENCIÓN MÉDICA EN EL SINDROME DE DOWN: Un planteamiento de medicina preventiva. Editorial Fundación Catalana Síndrome de Down, Barcelona 1994, Pp. 180
4. Rondal J, Perera J, Nadel L., SÍNDROME DE DOWN: REVISIÓN DE LOS ÚLTIMOS CONOCIMIENTOS, Madrid, Espasa 2000.
5. TORTOSA, L.; GARCÍA-MOLINA, C.; PAGE, A.; FERRERAS, A, ERGONOMÍA Y DISCAPACIDAD, Instituto de Biomecánica de Valencia. (IBV), Valencia. ISBN 84-923974-8-9, Pp. 242.
6. García de Zelaya, Beatriz, EDUCACIÓN ESPECIAL, Editorial Piedra Santa, Guatemala, Guatemala 1996. Pp. 164.
7. Clemens E. Brenda, EL SÍNDROME DE DOWN. UNA INTRODUCCIÓN PARA PADRES, Editorial Paidós y Fundación Catalana Síndrome de Down, Barcelona 1990, Pp. 182.
8. Dubón Gómez, Sandra Patricia et all-, MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL, Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1986. Pp. 45
9. Eggenberger, Carlos - Blanca Lidia de Eggenberger, “BOLETÍN INFORMATIVO-FUNDACIÓN PRO-BIENESTAR DEL MINUSVÁLIDO BIFOLIAR INFORMATIVO-INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA”, Guatemala, Guatemala, 1995. Pp. 2
10. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI, “BOLETIN INFORMATIVO-CONADI “SOY PERSONA DEFICIENTE MENTAL”, GUATEMALA, C. A. Pp. 12
11. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI BOLETÍN INFORMATIVO-CONADI “SOY PERSONA CON MOVILIDAD RESTRINGIDA”, GUATEMALA, C. A. Pp. 12

12. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI, “BOLETÍN INFORMATIVO-CONADI “SOY PERSONA CIEGA”, GUATEMALA, C. A. Pp. 8
13. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI, “BOLETIN INFORMATIVO-CONADI “PERSONA CON SORDERA” GUATEMALA, C. A. Pp. 8
14. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI, “BOLETÍN INFORMATIVO-CONADI “REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL TRABAJO, LA CAPACITACIÓN Y EL AUTOEMPLEO”, GUATEMALA, C. A. Pp. 8
15. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI, “BOLETÍN INFORMATIVO-CONADI “DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” GUATEMALA, C. A. Pp. 8
16. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad y CONADI, “BOLETÍN INFORMATIVO-CONADI “QUE SE DEBE SABER ACERCA DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD” GUATEMALA, C.A. Pp. 8
17. PROYECTO CUMPLE Y GANA: Fortalecimiento de los Derechos Labores en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. “BOLETION “LEY LABORAL” FUNDAPEM, MASTERLEX, ABT, Pp. 12
18. Publicación informática de CONADI para personas con y sin discapacidad REHÁBIL DISCAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD, Guatemala 2007, Pp. 16
19. LEY DE ATENCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DECRETO 135-96 GUATEMALA, C.A. Pp. 26
20. XXIX Asamblea General de la OEA., CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Junio 1999. Pp. 82
21. Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad CONADI NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Guatemala, julio 2005. Pp. 74
22. CONADI, ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Marzo 2005, Año Nacional de las Personas con Discapacidad. Pp. 91

23. Thomas A. Ángela, ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DIAGNÓSTICO REGIONAL DE LA REHABILITACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE LAS PERSONA DISCAPACITADAS EN CENTROAMERICA Y PANAMA. APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL Y AL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES GENERADORAS DE INGRESOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, San José, 1992 Pp. 78

ANEXOS (APENDICES)



DATOS GENERALES

Nombre de la empresa: _____
Años de servicio de la empresa: _____
Dirección: _____
Teléfono: _____ Correo Electrónico: _____
A qué se dedica la empresa: _____
Puesto del entrevistador: _____
Tiempo que tiene de laborar en la empresa: _____
Fecha de la entrevista: _____

CUESTIONARIO

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de preguntas a las cuales deberá responder SI O NO. Si desea ampliar la respuesta a cada pregunta será de apoyo para nuestra investigación.

(PROTOCOLO, anexo 1)

	SI	NO
1. ¿Sabe usted qué es discapacidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
2. ¿Conoce a alguna persona con discapacidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. ¿Cree usted que hay igualdad de derechos y obligaciones con las personas discapacitadas?

SI

NO

4. ¿Para usted, las personas con discapacidad están integradas a nuestra sociedad?

SI

NO

5. ¿Cree usted que las personas con discapacidad pueden desempeñar un empleo laboral?

SI

NO

6. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen oportunidades laborales accesibles?

SI

NO

7. ¿Cree usted que todas las empresas deberían tener o crear espacio o área laboral para personas con discapacidad?

SI

NO

8. ¿Proporciona su empresa una oportunidad laboral para las personas con discapacidad?

SI

NO

SI CONTESTO SI A LA PREGUNTA ANTERIOR CONTINUE CON LAS SIGUIENTES, SINO PASE A LA PREGUNTA No. 9

8.1 ¿Desde hace cuánto tiempo brinda su empresa una oportunidad laboral a la(s) Personas con discapacidad?

8.2 ¿Qué tipo de discapacidad presenta(n) la(s) personas que laboran dentro de su empresa?

8.3 ¿Aproximadamente qué número de personas con discapacidad ha contratado su empresa?

8.4 ¿Cree que las personas con discapacidad que laboran en su empresa han desempeñado un buen rendimiento en su puesto laboral?

SI

NO

8.5 ¿Ha sido necesario crear algún cambio en la estructura física administrativa de su empresa para el personal que labora con alguna discapacidad?

SI

NO

9. ¿De ser posible, proporcionaría su empresa un empleo a las personas con discapacidad?

SI

NO

10. ¿Conoce los derechos y obligaciones que se han creado en apoyo de la inserción laboral en Guatemala?

SI

NO

Mencione alguna sugerencia que crea necesario para apoyar el campo hacia la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro país.

RESUMEN

Guatemala se encuentra entre uno de los países con mayor índice de desempleo, el cual según estadísticas a nivel nacional se incrementa cada año que transcurre, así mismo, estudios realizados mencionan el incremento de la población con alguna discapacidad ya sea física, mental o sensorial.

En base al análisis del desempleo es importante mencionar que las personas que poseen alguna discapacidad son hoy en día, uno de los grupos fácilmente vulnerables y afectadas en este fenómeno laboral.

En el campo de la efectiva ejercitación del derecho al trabajo, y por lo tanto en los aspectos relacionados con el derecho a la capacitación, la formación y la rehabilitación profesional, así como en cuanto al acceso al empleo en condiciones de igualdad de oportunidades con el resto de los trabajadores y en la opción por desarrollar una carrera profesional dentro de un marco de respeto a los derechos y condiciones del trabajo estipulado por la legislación nacional, las personas con discapacidad sufren de graves y constantes violaciones a estas garantías. Es por ello que en base a la realidad que se vivía en nuestra sociedad, se crean unas normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, siendo éstas aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante la Resolución 46/96 del 20 de diciembre de 1993.

Tres años después, bajo el apoyo del Ministerio de Trabajo y la Constitución de la República, se crea la Ley de Atención a las Personas con discapacidad, establecidos en el Decreto 135-96, en la cual se declara de beneficio social el desarrollo integral a las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

**“MANUAL DE ASESORÍA A INSTITUCIONES O EMPRESAS QUE
BRINDEN OPORTUNIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, AUDITIVA, MOTORA,
SÍNDROME DE DOWN Y/O RETRASO MENTAL LEVE.”**



**UNIVERSIDAD
SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO CUM**

**PROYECTO DE TESIS DEL PROFESORADO
EN EDUCACION ESPECIAL, CON EL TEMA**

**“Elaboración de un manual de asesoría a
instituciones o empresas que brinden
oportunidad en la inserción laboral de
personas con discapacidad visual, auditiva,
motora, síndrome de down y/o retraso
mental leve”**

ELABORADO POR

**Marleny Cifuentes Depaz
Ana Luis Barrios Hinstroza**



AGRADECIMIENTO

Hacemos un cordial agradecimiento a cada una de las empresas que al recibirnos, abrieron las puertas a la divulgación de este proyecto que tiene como objetivo dar a conocer las funciones y objetivos con el cual buscaron apoyar la inserción laboral de las personas con alguna discapacidad dando a conocer algunas de sus habilidades así como las respectivas recomendaciones para el apoyo de la Integración Laboral de esta población.

DISCAPACIDAD

Para la OMS, discapacidad es "Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano.

Se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de las personas o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas."

Existen diferentes discapacidades, las cuales mencionamos a continuación:

- Discapacidad Visual
- Discapacidad Auditiva
- Discapacidad Motora
- Retraso Mental Leve
- Síndrome de Down

Discapacidad visual:

Desde un aspecto descriptivo se puede precisar que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión. La discapacidad visual es un estado de limitación o de menor eficiencia, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia visual) y los de un contexto menos accesible.

Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos: ceguera (pérdida total de visión) y deficiencias visuales (pérdida parcial). Para entender la realidad que entraña esta discapacidad basta tener en cuenta que a través del sentido de la vista obtenemos el 80% de la información del mundo exterior.

DISCAPACIDAD

Para la OMS, discapacidad es "Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano.

Se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de las personas o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas."

Existen diferentes discapacidades, las cuales mencionamos a continuación:

- Discapacidad Visual
- Discapacidad Auditiva
- Discapacidad Motora
- Retraso Mental Leve
- Síndrome de Down

Discapacidad visual:

Desde un aspecto descriptivo se puede precisar que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión. La discapacidad visual es un estado de limitación o de menor eficiencia, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia visual) y los de un contexto menos accesible.

Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos: ceguera (pérdida total de visión) y deficiencias visuales (pérdida parcial). Para entender la realidad que entraña esta discapacidad basta tener en cuenta que a través del sentido de la vista obtenemos el 80% de la información del mundo exterior.

Discapacidad Auditiva:

La discapacidad auditiva es un estado de limitación en la comunicación o el lenguaje como expresión lingüística y de pensamiento, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia auditiva) y los de un contexto menos accesible. Se suele distinguir a las personas con discapacidad auditiva haciendo referencia a dos términos: hipoacusia parcial (con restos auditivos) y sordera total.

Recomendaciones:

- Si tenemos necesidad de comunicarnos con una persona con discapacidad auditiva, se lo haremos saber avisándola con alguna señal, gesto o tocándolo, evitando la sorpresa o susto.
- La persona con discapacidad auditiva necesita ver la cara para poder leer nuestros labios, por tanto no le hablaremos nunca sin que nos pueda mirar. Además, procuraremos que nuestra cara este bien iluminada.
- Es importante no interferir la lectura labial manteniendo en los labios un cigarrillo, un bolígrafo, una pipa, o mascar chicle, etc. No pondremos las manos delante de la boca. También las barbas y bigotes demasiado largos pueden suponer un obstáculo para una buena lectura labial.
- Hablaremos despacio y vocalizando bien. No hace falta elevar el volumen de la voz, ni vocalizar de forma exagerada.

- Le indicaremos sobre qué le vamos a hablar, situándole previamente en el contexto.
- Si es necesario, ayudaremos a la comunicación mediante algún gesto, dibujos o con la palabra escrita.
- Se debe tener en cuenta que el audífono ayuda, pero una persona sorda con audífono no escucha igual que una oyente, por tanto, la persona que lo lleva se seguirá apoyando en la lectura labial para comprendernos.
- Se recomienda construir siempre frases cortas, correctas y simples.

Habilidades:

- Cada vez son más las empresas que contratan a personas con discapacidad para trabajar. Es parte de las políticas de diversidad de las compañías.
- Por desconocimiento, temores o prejuicios, las empresas no suelen tener en cuenta a las personas con discapacidad a la hora de realizar sus búsquedas de personal. Estas personas no cuentan con las mismas oportunidades laborales, más allá de sus capacidades para desempeñar una tarea.
- Esta situación se ve reflejada en el 85% de las personas con discapacidad que desean obtener trabajo y están desempleadas.
- Pero la tendencia ha comenzado a revertirse y cada vez son más las empresas que comenzaron a emplear personas con discapacidad con resultados muy satisfactorios y beneficios adicionales, como la mejora del clima.

Discapacidad Motora:

Se define como discapacidad motora a Los niños en situación de discapacidad motora, presentan encefalopatías no progresivas, que pueden tener su comienzo antes del parto o durante él, o en la infancia temprana, y que obstaculiza o impide el desarrollo motor normal. Tienen la serie de características físicas, derivadas directa o indirectamente de su alteración neurológica.

Las personas con una discapacidad motora, logran ciertas habilidades motrices en forma más lenta y/o distorsionada e incluso es posible que no las adquieran. Además pueden tener otras alteraciones del Sistema Nervioso Central que originen convulsiones, comprometan sus sentidos especiales, su capacidad de aprendizaje y razonamiento, su conducta y sus relaciones interpersonales.

Recomendaciones:

- El trabajo es para todas las personas uno de los factores más importantes para la integración social y para la estabilidad personal. Esta importancia es todavía mayor en el caso de personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden presentar dificultades añadidas para conseguir ese ajuste personal y social.
- Es por ello que se recomienda recibir en el tiempo preciso una terapia ocupacional ya que en la misma será capaz de:

- Favorecer la exploración del medio a través de los sentidos. Incentivar el desarrollo de mecanismos visuales -fijación, seguimiento, convergencia, y divergencia- que le permiten al individuo a lograr mayor precisión en el desarrollo de tareas motoras finas y favorece el seguimiento instruccional.
- Brindar estímulos sensoriales que modulan su tono muscular y favorecen la maduración de su sistema táctil.
- Promueve movimientos globales, modulados y coordinados, de los miembros superiores, partiendo de movimientos asistidos hasta alcanzar patrones activos.
- Estimula la disociación de los segmentos que conforman los miembros superiores para mejorar sus patrones funcionales, obteniendo movimientos más coordinados y precisos.

Habilidades:

Entre las habilidades que podemos encontrar en estas personas existe una gran variedad ya que sus limitaciones no son a nivel de procesos cognitivos sino a nivel físico. Es por ello que con una adecuación en los ambientes físicos ellos lograrían desarrollar y potencializar al máximo cada una de sus habilidades, entre las que se encuentran:

- Socialización con otras personas.
- Realización de tareas de escritorio, en las cuales incluya uso de computadora, máquina de escribir o bien uso de otros aparatos tecnológicos.
- Recepción de llamadas, utilización de archivos con la disposición a su alcance.

Retraso Mental Leve

Los individuos con retraso mental leve adquieren tarde el lenguaje, pero la mayoría alcanzan la capacidad de expresarse en la actividad cotidiana, de mantener una conversación y de ser abordados en una entrevista clínica. La mayoría de los afectados llegan a alcanzar una independencia completa para el cuidado de su persona (comer, lavarse, vestirse, controlar los esfínteres), para actividades prácticas y para las propias de la vida doméstica, aunque el desarrollo tenga lugar de un modo considerablemente más lento de lo normal.

Las mayores dificultades se presentan en las actividades escolares y muchos tienen problemas específicos en lectura y escritura. Sin embargo, las personas ligeramente retrasadas pueden beneficiarse de una educación diseñada de un modo específico para el desarrollo de los componentes de su inteligencia y para la compensación de sus déficit. La mayoría de los que se encuentran en los límites superiores del retraso mental leve pueden desempeñar trabajos que requieren aptitudes de tipo práctico, más que académicas, entre ellas los trabajos manuales semicalificados.

En un contexto sociocultural en el que se ponga poco énfasis en los logros académicos, cierto grado de retraso leve puede no representar un problema en sí mismo. Sin embargo, si existe también una falta de madurez emocional o social notables, pueden presentarse consecuencias del déficit.

En general las dificultades emocionales, sociales y del comportamiento de los enfermos con retraso mental leve, así como las necesidades terapéuticas y de soporte derivadas de ellos están más próximas a las que necesitan las personas de inteligencia normal, que a los problemas específicos propios de las personas con retraso mental moderado o grave.

Recomendaciones:

La persona con deficiencia mental puede tener problemas para adaptarse socialmente, ya que puede encontrar diferencias con los demás o en algunos casos puede verse rechazado. Si la comunicación se ha desarrollado correctamente será mucho más fácil lograr una buena adaptación social. Existen diferentes aspectos en las habilidades sociales:

- **Interacción social:** En el área de comunicación, la interacción es necesaria para ellos y puede ser totalmente normal. Hay que desarrollar una relación de respeto hacia los demás. Es importante que el deficiente mental se desenvuelva en un medio en el que su minusvalía no sea una causa aislante sino una diferencia.
- **Pertenencia a un grupo o institución:** Para las personas con un bajo coeficiente intelectual es muy importante este punto, ya que al pertenecer a un grupo, o realizar algún deporte o actividades de ocio con más personas tienen la oportunidad de desarrollar su autoestima y sus habilidades sociales. Es una educación social, afectiva e intelectual.

Habilidades:

Es fundamental que la persona con retraso mental se desenvuelva en un medio socialmente abierto para autorrealizarse por completo, ya que si sólo se relaciona con la familia y los educadores se impide dicha realización.

Las personas con retraso mental requieren de apoyo para la mejora, posible y deseada, de su funcionamiento en comunidad y para el avance de su calidad de vida, porque son personas con derechos, y por tanto deben gozar de ellos. Por eso es importante luchar contra las barreras sociales con las que se encuentran día a día.

La manera que tienen de sentirse personas realizadas en la sociedad es la de realizar una vida en sociedad como cualquier otra persona, cómo realizar las tareas domésticas, buscar empleo, salir a la calle y desenvolverse socialmente.

SINDROME DE DOWN

Se define como una alteración genética que ocurre en el momento de la concepción. Se denomina síndrome porque es un conjunto de características físicas, bioquímicas y estructurales del sistema nervioso que de algún modo se manifiestan en el desarrollo de la persona. Los individuos con SD, usualmente tienen un cromosoma más, el número 21, para un total de 47 cromosomas.

La secuencia de desarrollo de los niños con SD es la misma para todos pero el grado de habilidad varía de uno a otro. Estos niños son lentos al cursar las etapas motoras, más notable al inicio de la vida, pero menos evidente con el tiempo. Aunque las habilidades como caminar y correr son alcanzadas pareciera que el niño con SD careciera de agilidad y de coordinación respecto a los niños no Down.

La hipotonía, el desarrollo anormal de los reflejos, la inestabilidad articular, la hipermovilidad de las articulaciones, las limitaciones cognitivas y sociales y los aspectos médicos y de salud, tales como las anomalías congénitas del corazón y la obesidad juegan un rol importante en el desarrollo motor.

Recomendaciones:

Es importante informar a los padres que tener un hijo con Síndrome de Down no es un castigo ni un estigma, es simplemente un trastorno generado por la naturaleza. Por lo que, estos niños no deben de ser aislados porque esto disminuye sus posibilidades de desarrollo e integración sociolaboral a través de cursos especiales o programas de inserción laboral, entre otros.

Así mismo se recomienda integrar a cada uno de los miembros a una terapia donde se les de a conocer todas las dudas que ellos tendrán en relación a las deficiencias así como en las habilidades de estas personas.

Se recomienda una estimulación temprana desde el inicio de su ciclo vital, ya que la familia es el primer contexto socializador por excelencia, el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a niveles afectivos, físicos, intelectuales y sociales, según modelos vivenciados e interiorizados. Deberá ofrecer oportunidades suficientes para desarrollar aquellas habilidades y competencias personales y sociales que permitan a sus miembros crecer con seguridad y autonomía, siendo capaces de relacionarse y de actuar satisfactoriamente en el ámbito social.

Habilidades:

Entre las habilidades que podemos encontrar en estas personas existe una gran variedad ya que sus limitaciones pueden variar según el nivel de retraso con el que sean diagnosticados, sin embargo con una inducción minuciosa y continua, ellos lograrán desarrollar muy bien cada una de las habilidades que se les estimule. Por lo que a continuación se detallan algunas de ellas.

- Socialización con otras personas.
- Realización de tareas que lleven un seguimiento continuo, en la cual se les explique paso a paso detalladamente lo que deben realizar, como por ejemplo: lavar un carro.
- Los empleos técnicos pueden llegar a ser bien desarrollados por cada una de estas personas en la medida que se les de la instrucción continua y la posibilidad de sentirse útiles en la sociedad que les rodea empezando en el hogar.