

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a lion rampant to the right and a castle to the left. The text 'CONSPICUA + CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER' is inscribed around the perimeter. The seal is rendered in a light gray, semi-transparent style.

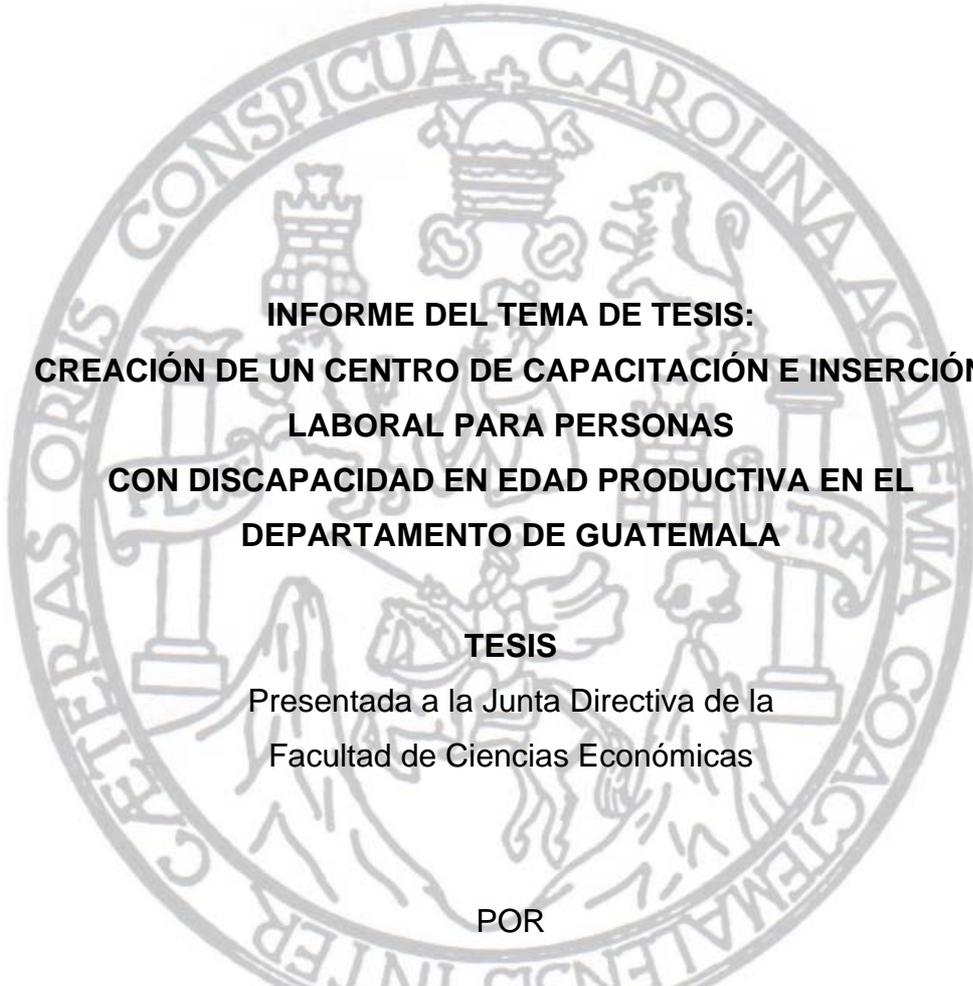
**CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN E INSERCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EDAD PRODUCTIVA EN EL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

CARLOS ROBERTO CHÁVEZ MEJIA

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Guatemala, agosto de 2008.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**INFORME DEL TEMA DE TESIS:
CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN E INSERCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EDAD PRODUCTIVA EN EL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Junta Directiva de la
Facultad de Ciencias Económicas

POR

CARLOS ROBERTO CHÁVEZ MEJIA

Previo a Conferirse el Título de

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

En el grado académico de

LICENCIADO

Guatemala, agosto de 2008.

**MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. José Rolando Secaida Morales
SECRETARIO:	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales.
VOCAL 1°	Lic. Albaro Joel Girón Barahona
VOCAL 2°	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
VOCAL 3°	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
VOCAL 4°	S.B. Roselyn Janette Salgado Ico
VOCAL 5°	P.C. José Abraham González Lemus

EXAMEN DE ÁREAS PRÁCTICAS BÁSICAS

Matemática-Estadística	Licda. Thelma Marina Soberanis Aguilar de Monterroso
Administración-Finanzas	Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez
Mercadotecnia-Operaciones	Licda. Maria del Carmen Mejia García

JURADO QUE PRÁCTICO EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Presidente.	Lic. Mario Baudilio Morales Duarte
Secretario.	Lic. Eduardo de Jesús Rodríguez López
Examinador.	Lic. Julio Mauricio González Ruiz

Guatemala, 18 de Mayo de 2007.

Lic. José Rolando Secaida Morales

Decano

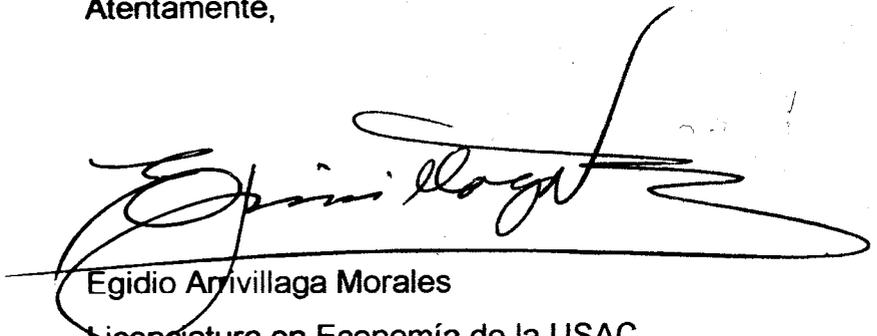
Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por medio de la presente, me permito informarle que he orientado y asesorado a: Carlos Roberto Chavez Mejia, carné 95-19043, de la Escuela de Administración de Empresas en la elaboración del Informe de Tesis del tema: **Creación de un centro de capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad en edad productiva en el departamento de Guatemala.**

Sin otro particular y agradeciendo su atención a la presente,

Atentamente,



Egidio Arrivillaga Morales

Licenciatura en Economía de la USAC.

Colegiado numero 680



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

Edificio "S-8"
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
VEINTICINCO DE AGOSTO DE DOS MIL OCHO.

Con base en el Punto SEXTO, inciso 6.7, Subinciso 6.7.1 del Acta 18-2008 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 14 de agosto de 2008, se conoció el Acta ADMINISTRACION 009-2008 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 25 de febrero de 2008 y el trabajo de Tesis denominado: "CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD PRODUCTIVA EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA", que para su graduación profesional presentó el estudiante CARLOS ROBERTO CHÀVEZ MEJÍA, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSÉ ROLANDO SECAIDA MORALES
DECANO



Smp.

[Signature]
REVISADO

Índice

	Página
Introducción	i
Capítulo I	
1. Marco Teórico	1
1.1 Centro de Capacitación	1
a) Naturaleza del centro de capacitación	1
1.2 Planificación	2
1.3 Organización del centro de capacitación	3
a) Tipos de estructuras organizacionales	5
1.4 Coordinación	8
1.5 Formas de financiamiento	9
a) Las tarifas y donaciones	9
b) Patrimonio propio	10
1.6 Capacitación	11
1.6.1 Tipos de capacitación	12
1.7 Oferta formativa del centro de capacitación	13
1.8 Inserción laboral	14
1.9 Discapacidad	16
a) Tipos de discapacidad	18
Capítulo II	
Situación actual y legal de la discapacidad	
2. <i>Análisis de datos de Discapacidad</i>	20
Antecedentes	20
Metodología	20
2.1 Origen de la Discapacidad	22
2.2 Tipos de Discapacidad	24
2.3 Características educativas	25
2.4 Capacitación para el trabajo	28

a) Demanda de cursos de capacitación	30
2.5 Condición de actividad de la población con Discapacidad	32
a) Globalización	33
b) Entorno discriminante	33
c) Contratación de personas con discapacidad	34
d) Formación débil	37

Capítulo III

3. Creación de un centro de capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad en edad productiva en el departamento de Guatemala

3.1 Justificación	40
3.2 Descripción de la propuesta	41
3.3 Objetivos de la propuesta	42
3.4 Centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad	44
3.4.1 Misión	44
3.4.2 Visión	45
3.4.3 Objetivos	45
a) General	45
b) Específicos	45
3.4.4 Plan de acción	46
a) Implementación	46
3.4.5 Estructura organizacional	47
3.4.6 Departamentalización	50
3.4.7 Jerarquía	56
3.4.8 Coordinación	56
3.5 Servicios del centro de capacitación e inserción Laboral de personas con discapacidad	56
3.5.1 Oferta formativa	57

3.5.2 Programa para la inserción laboral	58
a) Ventajas	60
3.5.3 Seguimiento laboral	61
a) Fases para el seguimiento laboral	61
3.6 Instalaciones físicas	62
3.7 Presupuesto para la implementación del proyecto	63
3.8 Factibilidad económica	65
Conclusiones	66
Recomendaciones	68
Bibliografía	70

Índice de Gráficas

No.	Nombre	Página
1.	Orígenes de la discapacidad	23
2.	Tipos de discapacidad	24
3.	Participación de la población con discapacidad en programas de capacitación para el trabajo	28
4.	Principales causas por las cuales no han recibido cursos de capacitación	30
5.	Condición de actividad de las personas con Discapacidad	32
6.	Distribución de los empleados con discapacidad por categoría ocupacional	35
7.	Entidades públicas que cuentan con personal con Discapacidad	37
8.	Organigrama General propuesto del Centro de Capacitación e Inserción Laboral de personas con discapacidad	48
9.	Organigrama nominal propuesto	49

Índice de Cuadros

No.	Nombre	Página
1.	Nivel educativo de la población con discapacidad	26
2.	Demanda de cursos de capacitación	31
3.	Oferta formativa	57
4.	Presupuesto	63

Introducción

En la actualidad ha surgido dentro de la sociedad guatemalteca un interés creciente sobre el tema de la discapacidad, cuales son las necesidades de las personas con discapacidad, cuantos son, que tipo de discapacidad les afectan, ya sean estas físicas o mentales; como se desenvuelven en la sociedad, y principalmente la situación socioeconómica en que se encuentran dentro de la sociedad.

Es necesario que todas aquellas dependencias e instituciones del Estado relacionadas con el tema de la discapacidad generen políticas y programas que mejoren la calidad de vida de la población con discapacidad y permitan su incorporación plena a la sociedad.

A partir de la década de los ochenta las Naciones Unidas ha tratado la incorporación de leyes que ayuden a las personas con discapacidad en todos los países miembros, sin embargo hasta 1,996 se promulga una ley de beneficio para las personas con discapacidad en Guatemala. La Ley de Atención a las personas con discapacidad es un instrumento valioso para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad del resto de la población, y solo se necesita que el Estado de Guatemala busque los mecanismos para hacer cumplir la ley.

La propuesta que se presenta fue seleccionada debido a que las personas con discapacidad al enfrentarse al mercado laboral no cuentan con las herramientas necesarias para su inserción laboral y por lo tanto, presentan necesidades de capacitación.

Por lo anteriormente expuesto, se propone el estudio denominado **“Creación de un centro de capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad en edad productiva en el departamento de Guatemala,”** el cual tiene como objetivo principal ayudar a la inserción laboral de las personas con discapacidad por medio de la capacitación para el empleo y sobre esta base formular una propuesta de solución que contribuya eficientemente a dicho objetivo.

El presente documento incluye el estudio desarrollado en tres capítulos: el capítulo uno contiene el marco teórico, el cual contiene los conceptos y definiciones que ayudan a la comprensión del tema estudiado. El capítulo II, describe la situación actual de las personas con discapacidad en el departamento de Guatemala, así como un análisis de la Encuesta Nacional de Discapacidad del Instituto Nacional de Estadística y de los diferentes entes públicos y privados que ayudan a las personas con discapacidad entre otros. El capítulo III contiene el aporte de la propuesta del estudio, en el que se describen las diferentes herramientas organizacionales que van desde el organigrama hasta los programas de inserción, así como el presupuesto estimativo para llevar a cabo la propuesta planteada.

Capítulo I

Marco teórico

1.1 Centro de capacitación

El objetivo del centro de capacitación, es proporcionar por medio de la oferta formativa de los cursos de capacitación, conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan a las personas con discapacidad, la inserción en el mercado laboral guatemalteco.

El centro de capacitación se define como “el conjunto de medios físicos, técnicos y humanos indispensables para impartir la formación técnica o profesional. La naturaleza y capacidad de atención del centro varían de acuerdo al área de acción y la cantidad de población que este destinado a servir” (8:70).

El centro de capacitación necesita de infraestructura como rampas de acceso, baños, sistema de barras y equipo, que faciliten a las personas con discapacidad el uso de las instalaciones y equipo.

Además, el centro de capacitación deberá contar con el mobiliario y equipo apropiado y en número suficiente para el desempeño de las actividades del personal dentro de la organización.

La capacidad física del centro de capacitación estará en función del número de participantes, en los cursos de capacitación.

a) Naturaleza del centro de capacitación

La naturaleza del centro de capacitación, es con fines benéficos, es decir que será creado como una entidad sin fines de lucro. Este tipo de entidades se definen como: “El conjunto de medios humanos (contratados y voluntarios), materiales y financieros que se organizan para suministrar bienes o servicios así conseguir un objetivo social.” (4:1).

Se plantea como una entidad no lucrativa, principalmente porque las personas con discapacidad, son uno de los grupos de la población que sufre de mayor pobreza y exclusión social, debido entre otros factores a la falta de escolaridad y oportunidades de trabajo, por lo que se puede inferir que la

mayoría no cuenta con los ingresos necesarios para costear un curso de capacitación, sin que este sea financiado o subsidiado.

Una de las características de las entidades no lucrativas, es que su fin no es la búsqueda de ganancias, si no el servicio y atención social, de aquellos grupos de la población más vulnerables y/o la colaboración con la prestación de servicios con el gobierno, allí donde la cobertura no está garantizada.

Para que funcione este tipo de organizaciones los recursos que se utilizan principalmente provienen de recursos propios de los socios o asociados.

Por la naturaleza de este tipo de entidades, están reguladas por el código civil y el código tributario. Para lo cual deberán observar una serie de requisitos legales.

1.2 Planificación

La planeacion es “el proceso que comienza por los objetivos, define estrategias, políticas y planes detallados para alcanzarlos, establece una organización para la instrumentación de las desiciones e incluye una revisión del desempeño y mecanismos de retroalimentación para el inicio de un nuevo ciclo de planeacion.”(6:125)

Está es una de las funciones básicas del centro de capacitación y la tarea principal dentro de la organización, es que todos conozcan los propósitos y objetivos del mismo. Así como los métodos e instrumentos que permitan la atención y los servicios a las personas con discapacidad.

Para llevar acabo este proceso es necesario que se conozcan una serie de conceptos y definiciones de las herramientas administrativas necesarias para el logro de los objetivos en la atención integral de la población con discapacidad.

Misión	“La misión identifica la función o tarea básica de una empresa o institución o de una parte de ésta. También se puede decir que es una meta general, basada en los supuestos de los directivos en cuanto a los propósitos, competencias y lugar de la organización en el mundo.” (6:127).
---------------	--

Visión	La Visión es la visualización de la organización a futuro, de acuerdo a su razón de ser. Para la realización de nuestro proyecto este concepto es uno de los más importantes pues de el depende la naturaleza que se le dará a la organización y la razón de ser de esta.
Objetivos	“Objetivo son los resultados establecidos de antemano, que deben conseguirse en cierto período, reflejan la manera de pensar de la organización, orientan el desempeño empresarial y permiten evaluar la continuidad.”(6:323).
Programa	“Es un esquema en donde se establecen la secuencia de actividades específicas que habrán de realizarse para alcanzar los objetivos, y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes.
Presupuesto	Es un esquema escrito de tipo general y/o específico, que determina por anticipado, el origen y asignación de los recursos monetarios, para un período de tiempo.” (3:54)

1.3 Organización del centro de capacitación

La organización del centro de capacitación deberá gestionar el adecuado manejo de los recursos disponibles, para garantizar la calidad de la atención y de los servicios que se brindarán a la población con discapacidad.

Como su definición lo indica “La organización moderna puede considerarse como un microsistema, el cual tiene insumos y produce bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades que le dieron origen.”(6:17).

Básicamente la organización es el proceso mediante el cual se combina el trabajo de las personas que intervienen en una actividad, utilizando los recursos humanos, físicos y financieros para alcanzar los objetivos fijados.

La organización del centro de capacitación tendrá como objetivo fundamental, la implementación de estrategias encaminadas a la búsqueda de las herramientas necesarias que permitan a los participantes dentro del curso de capacitación, el aprendizaje, de acuerdo a la oferta formativa, y que permitan la inserción en el mercado laboral, de las personas con discapacidad.

Además la organización del centro de capacitación deberá estar enfocada hacia una cultura de servicio y atención integral, basada en las necesidades de formación de las personas con discapacidad.

Es necesario indicar que el personal a cargo de las actividades administrativas y docentes, del centro de capacitación, debe contar con los conocimientos necesarios, que permitan la atención integral de cada uno de los participantes, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje que presentan, las personas con discapacidad.

Otras de las funciones de la organización, será la búsqueda de los mecanismos necesarios que permitan la captación de recursos financieros, para el funcionamiento adecuado dentro de la organización.

Para que la organización se consolide y cumpla con las metas propuestas, deberá contar con una serie de mecanismos y sistemas, los cuales pueden ser:

“Relaciones externas, vincula a la empresa con su medio ambiente;

Dirección, regulador competente que impulsa, coordina y vigila la empresa;

Tecnología, precisa que y como hacer;

Finanzas/control, capta, distribuye y controla los recursos monetarios;

Recursos materiales, provee y conserva los bienes muebles e inmuebles y distribuye los materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones;

Relaciones laborales (recursos humanos), conjunto de estructuras y procedimientos por medio de los cuales se establecen y aplican normas de trabajo y readaptan decisiones en torno a la distribución de los beneficios; y

Relaciones públicas, que se encarga de dar a conocer los servicios con que cuenta el centro de capacitación.”(3:17).

Además la organización deberá buscar los mecanismos de control, que permitan la fiscalización transparente de los recursos financieros disponibles,

con el fin de captar mayores recursos de los socios o asociados y contar además con la ayuda de personas o entidades fuera del entorno del centro de capacitación.

Con el manejo apropiado de todos los recursos del centro de capacitación se puede elevar la eficiencia y la efectividad de los sistemas, dentro de la organización.

Todos estos sistemas son importantes para la integración de la organización, principalmente si el fin de la misma, es ayudar a las personas con discapacidad a mejorar su calidad de vida.

a) Tipos de estructuras organizacionales

Los departamentos de una organización se pueden estructurar de tres formas básicas: Organización funcional, organización por producto/mercado y organización matricial.

Organización funcional: “La organización funcional reúne, en un departamento, a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas, áreas de acuerdo con las funciones principales desarrolladas en la empresa.” (6:362).

Se usa principalmente en las empresas pequeñas que ofrecen una línea limitada de productos, porque aprovecha con eficiencia los recursos especializados. También facilita mucho la supervisión y el movimiento de las habilidades especializadas, para poder usarlas en los puntos donde más se necesitan.

Además, para la creación del centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad, es importante que se conozcan una serie de conceptos y definiciones de las herramientas necesarias dentro de la organización para el logro de los objetivos en la atención integral de la población con discapacidad, así como el empleo adecuado de los recursos humanos, físicos y financieros que se necesitan para la realización del mismo.

Departamentalización	“Es el resultado de las decisiones que toman los gerentes en cuanto a que actividades laborales, una vez han sido divididas en tareas. Se pueden relacionar en grupos parecidos. Agrupar en departamentos aquellas actividades de trabajo que son similares o que tienen una relación lógica.” (6:348).
Jerarquía	“Patrón de diversos niveles de la estructura de una organización, en la cima están el gerente o los gerentes de mayor rango, responsables de las operaciones de toda la organización.”(6:348).
Diseño organizacional	“Es un proceso en el cual los gerentes toman decisiones para elegir la estructura organizacional que es más conveniente para la estrategia, el personal, la tecnología, las tareas y el entorno en el cual los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia.” (6:345).
Organigrama	“Es el diagrama que representa la estructura formal de la empresa.”(2:351).
Autoridad	“En una organización es el derecho propio de un puesto a ejercer discrecionalidad en la toma de decisiones que afectan a otras personas.”(3:302).
Delegación	“La autoridad se delega cuando un superior concede discrecionalidad a un subordinado para la toma de decisiones.”(3:314).

<p>Diseño de puestos</p>	<p>“Es el vehículo para poner en práctica, en forma sistemática, la medida de descentralización que quieren los gerentes y que consideran necesaria para perseguir las metas de la organización, el diseño de puestos es una forma que permite a los gerentes comunicar a los empleados las oportunidades que tendrán estos para ejercer poder y autoridad.”(6:397).</p>
---------------------------------	--

Es necesario integrar cada una de las definiciones antes mencionadas para lograr el éxito dentro de la organización que permita alcanzar los objetivos. Así mismo el diseño organizacional y los puestos de trabajo, estarán en función de las necesidades que presenten las personas con discapacidad durante el curso de capacitación y en el proceso de la inserción laboral.

Además se debe contar con estándares altos de enseñanza-aprendizaje, para lo cual se requerirá de una minuciosa selección por parte de la dirección del centro de capacitación, del recurso humano, encargado de los procesos de enseñanza y adiestramiento.

Los elementos de comunicación dentro de la organización deben ser efectivos y claros, para que permitan el adecuado funcionamiento de los recursos humanos, físicos y financieros. Los departamentos y secciones de la organización deberán contar con sus propias metas y objetivos, coordinados por las directrices generales del centro de capacitación, y con la búsqueda siempre de proporcionar atención y servicios de calidad a las personas con discapacidad.

Hay que recordar que las personas con discapacidad además de la marginación social, pobreza y discriminación, tienen muchas veces dificultad en el aprendizaje por la carencia de conocimientos y/o habilidades y destrezas.

Además existen otros obstáculos, como el entorno social, la falta de accesibilidad en calles y edificios, transporte público inadecuado, que dificulta

el traslado de su lugar de residencia hacia el trabajo, centros de estudio, y atención médica, entre otros. Es decir todo una serie de obstáculos que no permiten la incorporación plena de las personas con discapacidad a las actividades diarias que realiza una persona normal.

La organización del centro de capacitación, deberá ser capaz de coordinar que todos los recursos físicos y financieros estén disponibles, para las funciones internas del personal, que permitan ayudar en la medida de lo posible, a las personas con discapacidad, a enfrentar las desigualdades presentes en un mercado laboral con exigencias competitivas y entorno discriminante, entre otros factores.

Además el centro de capacitación para el proceso de enseñanza-aprendizaje, de las personas con discapacidad, debe contar con un programa de capacitación que involucre los procesos de planeación, organización, ejecución y evaluación de la capacitación, hasta la metodología, contenidos, inversión y fijación de horarios y fechas. Así como la contratación de instructores, motivación, ayuda al aprendiz, y en que medida se han logrado cumplir los objetivos establecidos del curso de capacitación.

No se debe olvidar que de acuerdo a la demanda y las características de aprendizaje y/o formación académica que presentan las personas con discapacidad, se deberán adecuar los programas y la oferta formativa de los cursos de capacitación. Además tomando en cuenta otras necesidades como traslado, horarios, etc.

1.4 Coordinación

“Es un proceso que consiste en integrar las actividades de los departamentos independientes a efecto de perseguir las metas de la organización con eficacia.

El grado de coordinación dependerá de la naturaleza de las tareas realizadas y del grado de interdependencia que existe entre las personas de los diferentes departamentos.”(6:351).

La coordinación nos permite la armonía y consecución de los objetivos propuestos dentro de la organización, es decir la armonía de esfuerzos para el logro eficientemente de una tarea.

La importancia de la coordinación se fundamenta en que de nada sirve contar con un personal altamente calificado, si en este no existe la sincronización, armonía y buena comunicación, para el logro de los objetivos propuestos dentro de la organización. Además, la coordinación busca lograr la combinación y la unidad de esfuerzos, bien integrada y con cargas equitativas dentro del grupo de trabajo.

La eficiencia de la organización esta en relación directa con la coordinación, misma que se obtiene a través del establecimiento de líneas de comunicación y autoridad dentro de la misma.

El grado de coordinación dependerá de la naturaleza de las tareas realizadas y del grado de interdependencia que existe entre el personal de diversas unidades de la organización.

1.5 Formas de financiamiento

Obtener el financiamiento es uno de los principales problemas de una entidad no lucrativa, esto se logra a través de:

a) Las tarifas y donaciones

El centro de capacitación e inserción laboral por ser una entidad no lucrativa, no contempla la recuperación de los gastos de funcionamiento, a través de las tarifas que se cobren a las personas con discapacidad, en un cien por ciento; debido a la situación de marginalidad en que se encuentra la población con discapacidad.

Por lo que, para el funcionamiento de las actividades del centro de capacitación se tienen que subsidiar los servicios formativos, que se ofrezcan a las personas con discapacidad.

Es necesario, que la organización y en especial la dirección del centro de capacitación, busque la forma de obtener recursos, de entidades o personas públicas o privadas, que permitan el funcionamiento adecuado del mismo.

El financiamiento de los costos de operación del centro de capacitación, pueden ser financiados a través de donaciones en efectivo tanto locales como extranjeras.

El primer paso que se debe dar en una entidad no lucrativa, consiste en una correcta evaluación de sus necesidades y sus posibilidades.

Con esta información el centro de capacitación e inserción laboral podrá controlar sus necesidades financieras, fijar sus objetivos y hacer su presupuesto.

La inversión más fuerte se plantea al inicio del proyecto debido principalmente a la falta de recurso humano, infraestructura, mobiliario y equipo, entre otros.

En la fase inicial de la vida del centro de capacitación e inserción laboral, el financiamiento propio adquiere gran relevancia, pues está no es conocida en el mundo exterior, sino se encuentra como la propuesta de un proyecto a realizar.

En esta fase las entidades no lucrativas cuentan únicamente con:

b) Patrimonio propio

“Sirve para financiar la denominada estructura sólida de la entidad. Esta formado por los recursos aportados por los asociados, en efectivo o en especie.

Este rubro está formado por:

- a) Cuotas regulares;
- b) Donaciones personales;
- c) Donaciones de empresas;
- d) Donaciones del extranjero;
- e) Aportes de gobierno;
- f) Ingresos por servicios;
- g) Eventos de recaudación;
- h) Donaciones en especie;” (4:2).

Es imprescindible hacer una previsión de las necesidades y posibilidades, antes de que el centro se desarrolle.

1.6 Capacitación

Básicamente capacitación “es el proceso mediante el cual se llevan a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte la realización individual que se reflejará en ascensos dentro de la jerarquía de la organización, con el correlativo mejoramiento y por otra parte, con la consecución de los objetivos de la empresa.” (1:127).

La capacitación es un mecanismo idóneo, para la formación de personal calificado por medio del aprendizaje de un oficio o especialización, y de acuerdo a los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes, dentro de un curso de capacitación.

La oferta formativa ofrecida por el centro de capacitación, deberá ser en función de los requerimientos de trabajo, que permitan mejorar la competitividad y la obtención de un empleo, a las personas con discapacidad, en un mercado laboral cada vez más exigente con la mano de obra que contrata.

Además la capacitación permite ayudar a grupos de la población vulnerables, y que carecen principalmente de formación académica, a ingresar al mercado de trabajo, como asalariado o cuenta propia.

La participación de las personas con discapacidad en los cursos de capacitación, dependerá de las limitantes físicas y mentales, generadas por la discapacidad, así como la accesibilidad, situación económica y entorno familiar donde se encuentran.

Los problemas que afronta el centro de capacitación al momento de seleccionar los cursos de capacitación, adecuados a las necesidades de aprendizaje, de este grupo de la población, se centralizan en la homogeneidad de la discapacidad en los participantes, con respecto a las limitantes físicas y mentales.

Las estrategias a seguir para minimizar esta situación, será la de evaluar por parte del centro de capacitación, los conocimientos, habilidades y destrezas que presentan las personas con discapacidad. Así como las aptitudes de

aprendizaje de cada uno, y coordinar que los recursos humanos, técnicos y didácticos estén creados de acuerdo a las necesidades que presentan los participantes en los cursos de capacitación.

1.6.1 Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación se pueden dividir en dos grupos principales: capacitación en el trabajo, que se refieren a aquellos participantes que ya realizan una actividad productiva, pero que necesitan de nuevos conocimientos, destrezas y habilidades en el puesto que ocupan ó debido a la posibilidad de ascenso y mejora de las condiciones de trabajo dentro de la organización a la que pertenecen.

Mientras que capacitación para el trabajo se refiere a aquellos conocimientos, habilidades y destrezas que permitan al participante realizar una actividad productiva dentro del mercado laboral, ya sea como asalariado o cuenta propia.

La capacitación para el trabajo juega un papel importante en el análisis de la dinámica social y económica de las personas con discapacidad, ya que permite evaluar las características del mercado laboral en función de la correspondencia, entre la ocupación y el nivel de instrucción alcanzado, demanda potencial de empleo, etc.

A continuación se presentan algunos conceptos y definiciones de las diferentes necesidades de capacitación de la población económicamente activa, dentro del mercado laboral guatemalteco.

Capacitación para el trabajo	Por capacitación para el trabajo debe entenderse el proceso enseñanza-aprendizaje a través del cual las personas adquieren conocimientos, destrezas y habilidades con el propósito de desempeñar con más eficiencia una determinada actividad de trabajo, obtener más ingresos o bien, para buscar un empleo.”(5:78).
-------------------------------------	---

Capacitación en el trabajo	“La capacitación en el trabajo la conforman una serie sistematizada de actividades encaminadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes de los trabajadores en la labor que realizan. En ella conjugan la realización individual con la consecución de los objetivos de la institución.
Desarrollo	Esta comprende la formación integral del individuo y, específicamente, las acciones que debe llevar la organización para contribuir a esta formación.”(5:22).

1.7 Oferta formativa del centro de capacitación

Otro de los procesos importantes para llevar cabo los objetivos propuestos por el centro de capacitación, está el contar con herramientas, que permitan adecuar las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad a la oferta formativa propuesta por el centro de capacitación.

Como ya se dijo, anteriormente, la selección de los cursos, deberá realizarse de acuerdo a las necesidades planteadas por los aspirantes, al momento de la evaluación, que se haga de las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas, así como las limitantes físicas y mentales, de las personas con discapacidad.

Por otra parte, el grado o nivel de estudio que se prevé, tienen las personas con discapacidad, dificulta la enseñanza de una serie de cursos o carreras.

La duración de los cursos deberá planificarse en base a la reducción de obstáculos intrínsecos y extrínsecos, que representa la falta de recursos financieros, traslado y deserción, que se puede dar durante el curso de capacitación, en la población con discapacidad.

El INTECAP describe los cursos cortos “como aquellos que van destinados a llenar brechas de competencia, para desarrollar nuevas capacidades para el desempeño eficaz en algunas funciones de diferentes contextos laborales.”

Las ventajas que presentan los cursos cortos al centro de capacitación, son la inversión monetaria y el tiempo requerido, en el aprendizaje de las personas con discapacidad. Permitiendo que los resultados en la formación y capacitación se traduzcan en una rápida inserción al mercado laboral.

Además, si la duración del curso de capacitación se hace demasiado extensa, se puede provocar deserción, y mayor inversión monetaria por parte de los participantes.

El tiempo promedio para llevar acabo los cursos cortos puede estar comprendido entre uno a tres meses de duración y dependerá de las necesidades de los participantes.

1.8 Inserción laboral

La inserción laboral es el componente siguiente en la realización exitosa de la participación de las personas con discapacidad en el curso de capacitación.

El proceso de insertar a las personas con discapacidad en una actividad productiva se define como “la orientación, formación y emplazamiento del discapacitado en un trabajo productivo.”(8:14).

El objetivo del centro de capacitación será la búsqueda de los mecanismos de contratación por parte de las entidades de gobierno o el sector privado, que permitan la incorporación de las personas con discapacidad a la actividad productiva del país.

La inserción laboral tropieza en un principio con obstáculos como; en el proceso productivo las actividades laborales en general están pensadas y estructuradas en función de agentes sanos. Ese entorno en principio hostil a la inserción laboral conjuntamente con la falta de políticas de contratación de las personas con discapacidad, pesa tanto como las propias dificultades que provoca la discapacidad misma en la persona y su entorno social.

Las personas con discapacidad debido al entorno social en el que se desenvuelven muchas veces dependen económicamente de las personas que pertenecen al núcleo familiar, lo cual determina los niveles de vida de su entorno familiar.

Sin embargo, en muchos hogares en que existe una persona con discapacidad, hacen esfuerzos sobrehumanos, para que tengan la formación académica necesaria, que les permita una independencia económica dentro de la sociedad.

Por lo que, es necesario que la sociedad civil, y el Estado de Guatemala, implementen políticas encaminadas a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad y su entorno familiar.

El Estado como uno de los entes económicos que más absorbe a la población económicamente activa, debe implementar políticas laborales que permitan la contratación de personas con discapacidad dentro de su fuerza laboral, así como brindar el apoyo necesario, de todas aquellas entidades privadas, que trabajan a favor de las personas con discapacidad.

También es necesario que dentro del centro de capacitación, funcionen los mecanismos necesarios que permitan a las personas con discapacidad, la inserción en el mercado laboral, ya sea con programas de colocación o asistencia técnica, para la creación de pequeñas empresas.

Si el objetivo del centro de capacitación se cumple, de insertar a la actividad económica y social, a las personas con discapacidad, estos dejarán de ser una carga para la familia y la sociedad, por lo que se convierten en agentes productivos, que se caracterizan en una economía como ocupados es decir, aquellos que realizan un conjunto de funciones, oficios, labores, que realizan las personas, independientemente de la rama de actividad económica donde aquella se lleve a cabo y de las relaciones que establezca con los demás agentes productivos y sociales, determinados por la posición del trabajo o de los ingresos o ganancias recibidas.“ (5:45).

Además, es preciso que desde el primer momento, se resalte que no basta para el fomento de la inserción laboral con asumir el reconocimiento de la diferencia y el potencial de la diversidad, si no se profundiza en todas las facetas que ello encierra. Pues las diferencias entre las personas muchas veces no radican solamente en sus diferentes culturas y credos o en sus variados niveles de renta y posición social; sino que también hay otras

desigualdades que provienen de cómo las personas están constituidas, de sus capacidades funcionales y también de sus experiencias vividas.

Ello hace que la discriminación surja también como resultado de las barreras que los hábitos productivos, sociales y culturales levantan ante la diferencia de las capacidades personales del colectivo con discapacidad, suponiendo una limitación de expectativas y un despilfarro de potencialidades para aquéllos que viven alguna discapacidad, o que en el tramo final de su vida ven disminuidas sus facultades.

Por ello, el empleo es hoy la principal preocupación de los ciudadanos en todo el mundo. Disponer de un empleo supone, actualmente, desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, y estar en el centro del círculo del bienestar social.

Mientras que, por otro lado, no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social. Siendo esto una realidad que condiciona muchas veces la situación de las personas con discapacidad.

1.9 Discapacidad

A lo largo de las últimas décadas la terminología para la definición de Discapacidad ha cambiado para referirse a las personas con estas características fisiológicas y mentales como, minusválidas, inválidas, lisiadas, impedidas, incapacitadas, discapacitadas, personas con discapacidad o con capacidades diferentes, lo que indica que existen diversas concepciones a este respecto y por esta razón y para efectos del estudio se usará el término que define la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDIM) “la Discapacidad como toda limitación grave que se padezca en la actualidad y que afecte de manera duradera y tenga su origen en una deficiencia.”(5:80).

“Se puede decir también que la discapacidad se define como una limitación de la capacidad humana que hace imposible o dificulta gravemente la actividad normal de la persona.”(5:15).

“Una persona con discapacidad debe definirse a la que sufre restricciones en la clase o en la cantidad de actividades que puede realizar debido a

dificultades corrientes causadas por una condición física, sensorial, una condición mental o un problema de salud de largo plazo.”(5:81).

Es importante definir cada uno de los términos referidos de la siguiente manera:

Deficiencia	“Hace referencia a las anomalías de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa, en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal).
Discapacidad	Refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual).
Minusvalía	Son las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, la minusvalía refleja dificultades en la interacción y adaptación del individuo en el entorno (dimensión social).” (5.15).

La discapacidad como lo indican las definiciones antes mencionadas, son limitantes físicas, que en menor o mayor medida afectan las actividades diarias de la persona que la padece. Sin embargo, la discapacidad no se debe considerar como sinónimo de dependencia, incapacidad o marginación.

Evitar que estas situaciones se presenten en las personas con discapacidad, deben ser los objetivos de un Estado, que considera a cada habitante dentro de su territorio con los mismos derechos y obligaciones. También, deben existir políticas sociales, que permitan a este grupo de la población, incorporarse plenamente a la sociedad guatemalteca.

Además la discapacidad es un estado fisiológico que cualquier persona dentro de la sociedad, esta expuesta a padecer.

Por otra parte, el gobierno debe velar para que la discapacidad no sea una causante de discriminación dentro de la población, y es obligación del mismo velar para que las leyes y normas creadas para favorecer a las personas con discapacidad, se hagan cumplir.

De conformidad con lo anterior, la discapacidad no solo se refiere al aspecto orgánico o fisiológico sí no es de aspecto social y de actitud del individuo que la padece.

a) Tipos de discapacidad

Los tipos de discapacidad, serán de suma importancia al momento de la selección de la oferta formativa de los cursos de capacitación, debido principalmente porque de acuerdo a la gravedad y condición de la discapacidad, así será la capacidad de aprendizaje de las personas con discapacidad.

La discapacidad puede ser caracterizada según diversas tipologías, y para una mejor interpretación se presentan algunas definiciones de los tipos de discapacidad que corresponden a las categorías que considera la CIDDIM de la Organización Mundial de la Salud (OMS), respecto a las dificultades presentadas por las personas con discapacidad que son las siguientes:

Deficiencias mentales	<p>“El retraso mental se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media que compromete globalmente el desarrollo de los sujetos que lo padecen ya que se ve afectado también el desarrollo en otros aspectos como son: el motor perceptivo, cognoscitivo, lingüístico, afectivo y social, aunque no en forma homogénea.</p> <p>La demencia es un decaimiento progresivo de la capacidad mental en la memoria, la reflexión, el juicio, la concentración y la capacidad de aprendizaje están disminuidos y puede producirse un deterioro de la personalidad.</p>
------------------------------	---

Deficiencias visuales	Cuando se dice que una persona tiene discapacidad visual puede tratarse de una persona ciega o de una persona con baja visión.
Deficiencias auditivas	De manera parecida a las deficiencias visuales, las deficiencias auditivas pueden sobrevenir a cualquier edad y pueden estar relacionadas a factores hereditarios o de naturaleza congénita, debido a alteraciones durante la infancia o a condiciones de salud.
Deficiencias del lenguaje	La comunicación oral constituye un aspecto esencial para el desarrollo integral del niño, a ella se vincula en gran medida el desarrollo del pensamiento, la memoria, la imaginación, la capacidad de aprender, de conocer el medio que le rodea, de aprender a transformarlo. Decir lenguaje no es pensar solamente en la palabra hablada. Es un concepto mucho más amplio que abarca distintos canales a través de los cuales se puede comunicar.
Deficiencias del sistema nervioso	Las deficiencias del sistema nervioso incluyen aquellas lesiones del sistema nervioso central o periférico que afectan al músculo esquelético y a las articulaciones.
Trastornos en la coordinación de movimientos	Este tipo de discapacidad esta referido a los casos de las personas que no tienen una coordinación correcta de los movimientos.”(5:87).

Es necesario que el personal que lleve acabo la evaluación de las aptitudes físicas y mentales de las personas con discapacidad, conozca los diferentes tipos de discapacidad, presentes en las personas con discapacidad, debido a que ello ayudará a la evaluación oportuna de la selección de los cursos de capacitación a impartir dentro del centro de capacitación.

Capítulo II

Situación actual de la discapacidad

Análisis de datos de la discapacidad

Antecedentes

La discapacidad en Guatemala es sinónimo de exclusión social, pobreza, discriminación, que afectan la calidad de vida de la población con discapacidad.

El primer intento serio por mejorar la situación de las personas con discapacidad por parte del Estado de Guatemala, se da a partir de la promulgación de La Ley de Atención a las personas con Discapacidad en el año de 1996. Esta ley establece derechos a la población con discapacidad como lo son: derecho al trabajo, educación, salud, entre otros.

Además se crea la Comisión Nacional de Atención a las personas con discapacidad (CONADI), como un ente con carácter de coordinador, asesor e impulsador de políticas para la atención integral de las personas con discapacidad.

La discapacidad en Guatemala, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), afecta alrededor del diez por ciento de la población, sin embargo una encuesta realizada en el año 2005 por el Instituto Nacional de Estadística, indica que 4 de cada 100 personas padecen o están afectadas por algún tipo de discapacidad.

Los tipos de discapacidad presentes en este grupo de la población según la encuesta de discapacidad, son muy diversos, y van desde la amputación, (pérdida de un órgano), ceguera, sordera, parálisis cerebral, demencia y retraso mental, hemiplejía, paraplejía, entre otros.

Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de la situación actual de la población con discapacidad, se basa en la Encuesta Nacional de discapacidad, realizada en el mes de marzo y abril del 2005, en la cual intervinieron el Instituto Nacional de Estadística, La Secretaría de Bienestar

Social y la Comisión Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, principalmente.

La encuesta se realizó en hogares seleccionados de acuerdo a una muestra por sectores en los cuales se visitaron en promedio 24 viviendas. Además la encuesta, estaba dirigida hacia la población que reside en viviendas particulares ocupadas con personas presentes y se investigó a todos los miembros residentes de la misma, con el objeto de identificar aquellas personas que tenían alguna discapacidad.

La selección de la muestra de la encuesta, se cálculo para el área metropolitana con alrededor de 2784 viviendas seleccionadas de manera aleatoria, de un total de 18816 a nivel nacional.

Cabe mencionar que los datos de la Encuesta Nacional de Discapacidad tiene un margen de error de +/- 3%.

También se utilizaron datos de la Encuesta sobre las características de demanda laboral de ASIES. La cual se llevó acabo del 19 de septiembre al 31 de octubre del año 2005, de una muestra de 394 empresas y con un margen de error máximo +/- 4.9% en el área metropolitana.

Para contar con mayor información acerca de la capacitación de discapacitados y contratación de los mismos, se realizo un estudio propio en el que se entrevistó a 10 personas con discapacidad en la calle, por medio de una serie de preguntas de opinión encaminadas a recopilar información acerca de la participación de los entrevistados, en cursos de capacitación.

Además, se hicieron entrevistas por teléfono a los encargados de los departamentos de recursos humanos de varias instituciones de gobierno con el fin de averiguar si dentro de su personal cuentan con trabajadores con discapacidad.

Esta información permitió el análisis y la elaboración propia de las diferentes gráficas, relacionadas con la demanda de capacitación y las causas que limitan el recibir cursos de capacitación, así como la contratación de personal por parte de entidades públicas del Estado.

2.1 Origen de la discapacidad

La discapacidad como creen muchos, no es un problema de pocos, si se piensa que cualquier persona esta expuesta a padecer de la misma, está se puede dar durante en el transcurso de la vida, debido a causa de accidentes, enfermedades u otras causas degenerativas.

Como lo indican los datos de la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDIS), que indican que la principal causa que genera discapacidad, en la población, es debido a la secuela provocada por una enfermedad, con alrededor de 41 personas por cada 100 habitantes. Sin embargo es importante aclarar que la discapacidad puede ser generada por una enfermedad, pero que no se considera discapacidad, aquellas enfermedades que son curables, aunque el tratamiento al cual sea sometida, se realice en un período largo de tiempo y genere limitación física temporal, en las actividades normales de las personas que la padecen.

Mientras que la segunda causa que origina la discapacidad y que afecta al 27 por ciento de la población con discapacidad, se debe a accidentes de cualquier tipo.

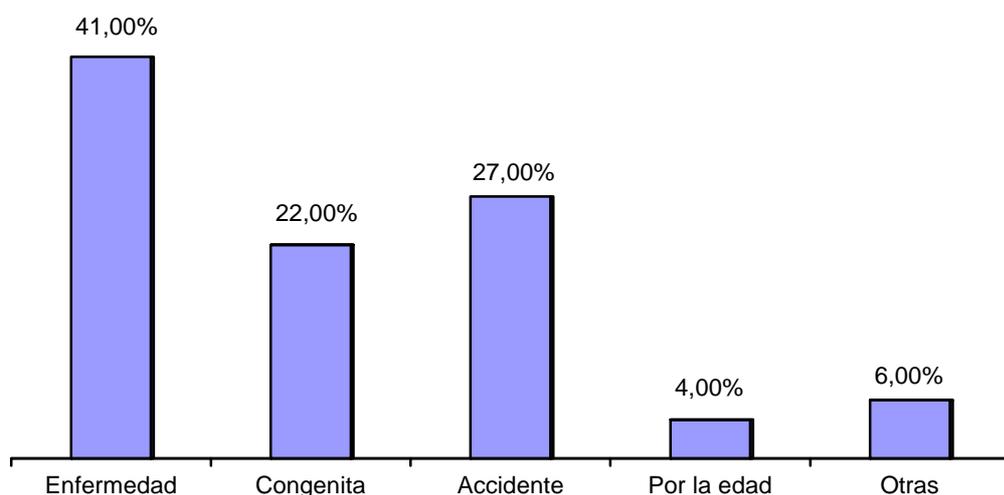
Aunque la discapacidad, también se puede generar por problemas de embarazo, parto complicado o debido a causas congénitas, el porcentaje es menor que en los casos anteriores. Es decir, que solo el 22 por ciento aproximado de la población, indica que las causas que generan la discapacidad son de tipo congénita.

Para que se considere como discapacidad, debe ser un padecimiento permanente, que cause una deficiencia física o mental.

Aunque muchas veces se presenta el caso, en que existe algún tipo de discapacidad presente en la persona, pero el sujeto no la considera como tal, debido principalmente a que realiza con normalidad todas las actividades diarias, sin necesidad de ayuda de aparatos ortopédicos o de otras personas.

A continuación se presenta la gráfica de las causas más importantes que originan la discapacidad en la población.

Gráfica 1
Departamento de Guatemala: Orígenes de la discapacidad
(porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ENDIS. Año 2005

Además se considera, que si el origen de la discapacidad, es de tipo congénito, representa a casi todas aquellas personas dentro de la población con discapacidad, en que la aparición de la misma, se presenta desde el nacimiento.

La discapacidad como se dijo anteriormente, se puede originar al momento del nacimiento o durante el transcurso de la vida de un sujeto. Esto permite inferir que los conocimientos, habilidades y destrezas, así como las necesidades de capacitación de ambos grupos de discapacitados son diferentes.

El padecimiento de la discapacidad en aquellas personas desde su nacimiento presenta un grado mayor de obstáculos, debido principalmente al tipo de discapacidad que les afecta.

Los casos más comunes pueden ser: retraso mental, parálisis cerebral, mal formación en el sistema óseo, y coordinación de los movimientos, entre otras.

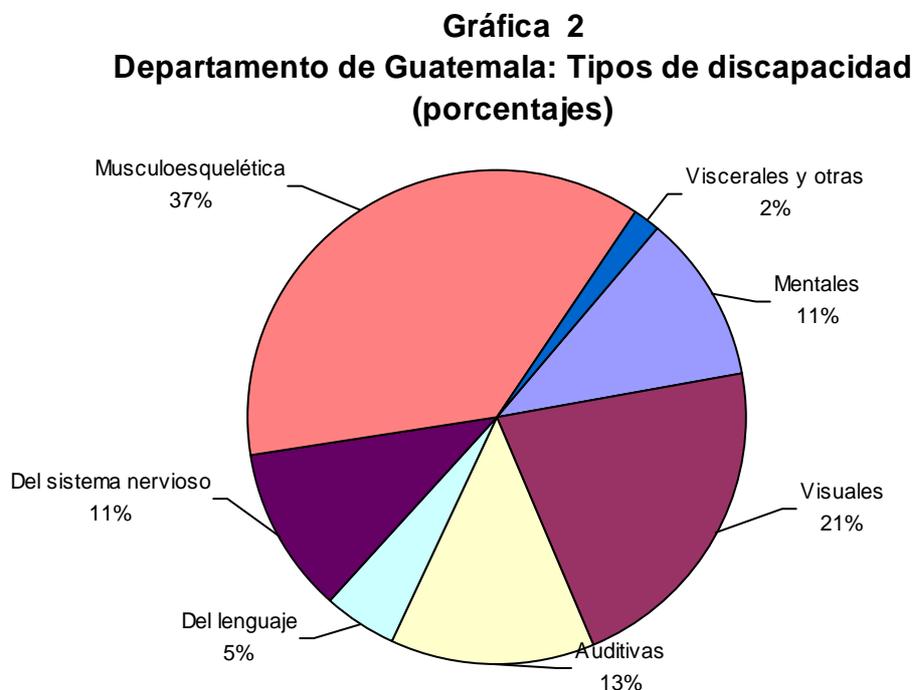
2.2 Tipos de discapacidad

Los tipos de discapacidad que principalmente afectan a la población con discapacidad son: Mentales, visuales, auditivas, del lenguaje, del sistema nervioso y músculo esqueléticas.

Sin embargo los tipos de discapacidad que más sufre la población con discapacidad, son de tipo músculo esqueléticos con alrededor de un 31 por ciento. Un ejemplo de este tipo de discapacidad, es la que se presenta debido a la pérdida de una extremidad o por una hemiplejía o paraplejía, entre otras. Además las causas que pueden generar este tipo de discapacidades son: los accidentes, lesiones en la columna, enfermedades degenerativas, edad, entre otros.

El otro alto porcentaje de discapacidad, corresponde a las deficiencias visuales y auditivas, con alrededor de un 39 por ciento del total.

Para mejor ilustración se presenta a continuación la gráfica con los diferentes tipos de discapacidad.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ENDIS. Año 2005

Los tipos más recurrentes de discapacidad en la población, son aquellos que principalmente presentan limitaciones físicas, en la coordinación de los

movimientos, debido a lesiones del esqueleto o la pérdida de una extremidad superior o inferior.

Además, la pérdida parcial o total de la vista y el oído; provocan limitantes de carácter físico que dificultan el aprendizaje de las personas con discapacidad.

Es importante señalar que de acuerdo al tipo de discapacidad que padece este grupo de la población, dependerá en gran medida la capacidad de aprendizaje y los obstáculos que enfrenten, al momento de insertarse al mercado laboral guatemalteco. Es decir, no es lo mismo que una persona con discapacidad mental, tenga las mismas habilidades y destrezas, que una persona con discapacidad que ha perdido un miembro del cuerpo, ya sea este un ojo, un brazo o una pierna.

Sin embargo un factor determinante será la formación académica de los participantes.

Además la discapacidad no necesariamente provoca del todo una limitante, física o mental, para el aprendizaje de un oficio, en la mayoría de los casos.

La evaluación oportuna de las limitantes físicas y mentales, de los aspirantes, así como cumplir con los requisitos de los cursos de capacitación, permitirá evitar la pérdida de recursos. Así como evitar la frustración y deserción por la incapacidad de aprendizaje de las personas con discapacidad.

2.3 Características educativas

Uno de los principales problemas de la población con discapacidad es la falta de estudio formal que unido a las exigencias competitivas del mercado laboral y la falta de políticas sociales en beneficio de este grupo de la población, por parte del sector público, dificulta enormemente que las personas con discapacidad puedan obtener un trabajo que les genere los ingresos necesarios para mejorar su calidad de vida.

Según la Encuesta Nacional de Discapacidad alrededor del 70 por ciento de la población con discapacidad saben leer y escribir.

Sin embargo, si se profundiza más, se observa que las personas con discapacidad, que no tienen ningún título o grado de estudio y/o cuentan

como máximo con sexto primaria, suman alrededor del 81 por ciento, de la población total.

A continuación se presentan los diferentes rangos en los niveles de estudio de la población con discapacidad según la encuesta de discapacidad.

Cuadro 1
Departamento de Guatemala: Nivel educativo de la población con discapacidad

Nivel de escolaridad	Total	Porcentajes
Ningún tipo de estudio	31,124	30.6
Primaria de 1 a 3 años	26,435	26.0
Primaria de 4 a 6 años	25,176	24.8
Secundaria de 1 a 3 años	8,082	7.9
Secundaria de 4 a 6 años	6,155	6.1
Nivel superior alcanzado	4,715	4.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ENDIS. Año 2005

Como puede observarse, la población con discapacidad con ningún tipo de estudio es de alrededor del 31 por ciento. Mientras que los porcentajes de escolaridad desde primero a sexto primaria suman alrededor del 51 por ciento. Estos porcentajes se consideran altos con respecto al resto de la población.

Además, solo alrededor del 6 por ciento tiene algún grado a nivel de diversificado. En el nivel superior o universitario, el porcentaje es menor, con alrededor del 5 por ciento.

Debido a estos niveles de escolaridad, la población con discapacidad se enfrenta principalmente a dos problemas: el primero tiene que ver con la falta de formación académica que dificulta el acceso a cursos de capacitación impartidos por instituciones como el INTECAP.

Esto debido principalmente, que no cumplen con los requisitos de escolaridad, exigidos para el aprendizaje en los cursos de capacitación. Además, es comprensible que se exijan ciertos niveles de estudio para optar a recibir estos cursos, principalmente porque en muchos casos se necesita la comprensión e interpretación de material didáctico, así como de manuales para el manejo del equipo de trabajo.

Mientras que el segundo problema tiene que ver con las exigencias de formación académica del mercado laboral.

No es difícil inferir, que si se suma la limitante física o mental provocada por la discapacidad, a la falta de estudio, como lo demuestran las cifras anteriores, las posibilidades de ingresar al mercado de trabajo se reducen significativamente.

Un ejemplo de ello, es que actualmente la mayoría de empresas o entidades de gobierno, solicitan como mínimo una escolaridad de tercero básico, para la contratación de personal.

Por lo que, la situación de las personas con discapacidad al momento de buscar un trabajo, es en extremo desfavorable, principalmente a causa del bajo nivel de estudio, comparado con el resto de la población.

Además de los anteriores problemas, existe otro tipo de obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad, que son de carácter extrínseco, que no permiten la formación académica, importante para el desarrollo social del individuo.

Según la encuesta de discapacidad, uno de los obstáculos que reportaron las personas con discapacidad en mayor proporción, es la necesidad de alguien que los lleve hacia un centro de estudio con alrededor del 71 por ciento del total. Mientras que el resto indicó que la causa se debía al rechazo institucional.

El rechazo institucional se debe entre otras causas, a la falta de políticas educativas en la atención de las personas con discapacidad por parte del Ministerio de Educación.

Esto genera muchas veces, la falta de sensibilización y desconocimiento de los profesores, acerca del tema de la discapacidad que unido a la poca infraestructura existente en los centros de estudio, como lo son: la falta de rampas, baños, obstáculos en las banquetas, transporte, entre otros, presentan serios obstáculos para acceder a la educación formal, por parte de este grupo de la población.

De allí la importancia de contar con políticas educativas por el Estado y la sociedad civil, que permitan el acceso a la formación profesional de la población con discapacidad.

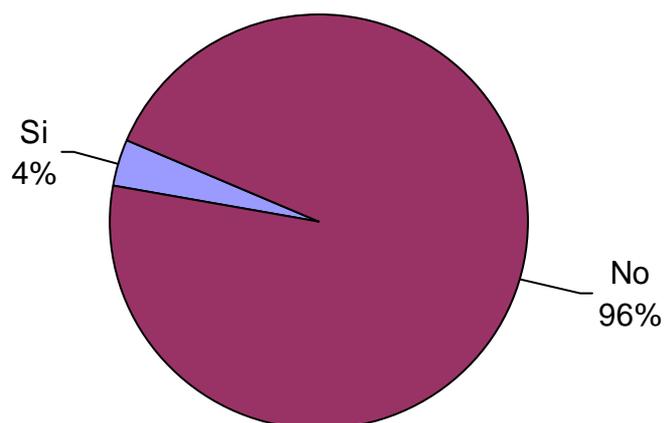
2.4 Capacitación para el trabajo

La demanda de capacitación existe, de acuerdo a los datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Discapacidad realizada en el 2005 las personas con discapacidad informaron lo siguiente:

Las cifras derivadas, relativas a la participación de las personas con discapacidad, en programas de capacitación para el trabajo, se observa que solamente 1,779 hombres y 1,569 mujeres, habían participado en al menos un curso de capacitación para el trabajo o para buscar un empleo en los últimos 12 meses.

A continuación se presentan los datos gráficamente:

Gráfica 3
Departamento de Guatemala: Participación de la población con discapacidad en programas de capacitación para el trabajo (porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ENDIS. Año 2005

Estos datos son de suma importancia ya que demuestran que solo un 3.9 por ciento aproximadamente de hombres y un 3.4 por ciento de mujeres ha recibido capacitación para el trabajo, es decir del total de personas con

discapacidad de 12 o más años, que recibieron uno o más cursos de capacitación durante los últimos 12 meses antes de la encuesta, fue de 3,348; de un total de 91,644 habitantes con discapacidad del departamento de Guatemala.

Además cuando se revisa la información relacionada con el interés de las personas con discapacidad de participar en programas de capacitación para el trabajo, el 43.9 por ciento del total de la población se pronuncia positivamente, mientras que el 56.1 por ciento indica no tener ningún interés de participar en los mismos.

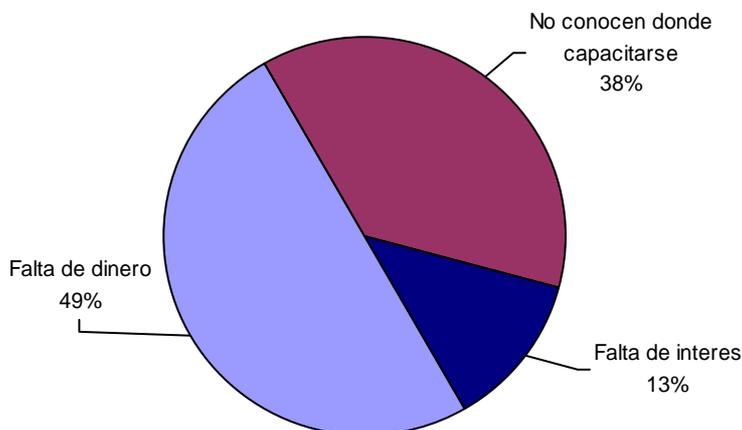
Es decir que las personas con discapacidad intuyen la necesidad de aprender o especializarse en actividades productivas que les permitan la inserción laboral al mercado de trabajo.

Además de los datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Discapacidad se realizaron una serie de preguntas de opinión en las cuales las personas con discapacidad indicaron lo siguiente:

El 20 por ciento de los entrevistados, informó haber recibido al menos un curso de capacitación para conseguir un trabajo o poner su propio negocio. Mientras que el 80 por ciento indicó, que no había recibido cursos de capacitación debido principalmente a las siguientes causas: La primera causa es por falta de dinero con un 50 por ciento; mientras que un 37.5 por ciento, dijo no conocer donde imparten cursos de capacitación. Por último, el 12.5 por ciento, indicó que no tenía deseos de capacitarse.

A continuación se presenta la gráfica que representa cada una de las respuestas obtenidas:

Gráfica 4
Departamento de Guatemala: Principales causas por las cuales no
recibieron cursos de capacitación
(porcentajes)



Fuente: Elaboración Propia. Año 2,008.

La información relativa al porcentaje de personas que indicaron que las causas por las cuales no habían recibido ningún curso de capacitación, muestra que el porcentaje mayor, se debe principalmente a la falta de dinero. Esto permite inferir que la pobreza, en que muchas veces se encuentra la población con discapacidad, constituye un obstáculo más, para el acceso a la formación, por medio de cursos de capacitación.

a) Demanda de cursos de capacitación

Si se compara el interés por aprender un oficio, en las personas con discapacidad del departamento de Guatemala, según la ENDIS con un (43.9 por ciento); contra el resto del total de la población, (6 por ciento); según el Instituto Nacional de Estadística, la diferencia en la demanda, es significativamente más alta con alrededor de un 38 por ciento, con respecto a la población total del país.

Sin embargo, es importante indicar que aunque existe la demanda por parte de las personas con discapacidad, de cursos de capacitación, los cursos que podría ofrecer el centro de capacitación, estarían enfocados a niveles de escolaridad bajos, por lo cual se podrían proporcionar cursos como: corte y confección, costurera y tejedor, manualidades, elaboración de jaleas,

principios de jardinería. Esto debido principalmente por los requisitos y la duración de los mismos.

Sin embargo, las necesidades de capacitación varían de acuerdo al tipo de discapacidad, gravedad y condición en que se encuentran las personas con discapacidad. Es decir la participación en los cursos de capacitación dependerá en gran medida de estas condicionantes.

Entre los principales cursos de capacitación que más interesan recibir a las personas con discapacidad están los siguientes:

Cuadro 2

Departamento de Guatemala: Demanda de cursos de capacitación

Curso	Cantidad de personas	Porcentajes
Computación	5426	13.5%
Albañilería y carpintería	5161	12.9%
Manualidades	4718	11.7%
Cocina y panadería	3989	9.9%
Barbería y Belleza	3735	9.3%
Mecánica	3250	8.1%
Corte y confección	3064	7.6%
Costurera y tejedor	2101	5.2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ENDIS. Año 2005

La mayoría de los cursos que demandan las personas con discapacidad, según la ENDIS, son oficios que no necesitan de formación académica mayor de tercero básico, y que se pueden llevar a cabo en un período de tiempo relativamente corto, es decir menos de un año, lo cual reduce la inversión y la posibilidad de deserción de los participantes.

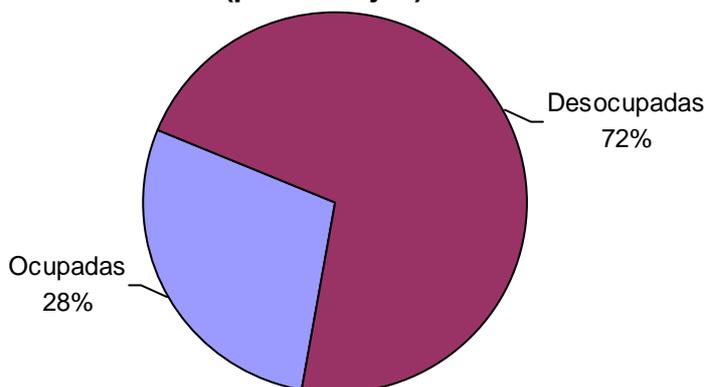
Además, permite este tipo de cursos cortos, la inserción laboral de las personas con discapacidad al mercado laboral, por medio del autoempleo, es decir que con un poco de capital, pueden estas personas convertirse en pequeños empresarios.

2.5 Condición de actividad de la población con discapacidad

De acuerdo a los datos de empleo y desempleo proporcionados por la encuesta de discapacidad, en el departamento de Guatemala, de las 101,687 personas con discapacidad de 7 o más años, el 28.37 por ciento se encuentra ocupado y el 71.63 por ciento carece de trabajo, es decir se encuentran inactivas o desempleadas, lo que indica que la mayoría de las personas con discapacidad dependen de otras personas para su sostenimiento.

A continuación se presenta la gráfica con los porcentajes antes mencionados.

Gráfica 5
Departamento de Guatemala: Condición de actividad de las personas con discapacidad (porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. ENDIS. Año 2005

Surgen entonces interrogantes acerca de cuáles son las causas que hacen que el desempleo dentro de este grupo de la población, sea tan alto.

Las principales causas por las cuales las personas con discapacidad están desempleadas, o no buscan trabajo según la encuesta de discapacidad son las siguientes: por la discapacidad, enfermedad, jubilados o pensionados, rentistas o de otra índole.

Además existen otras causas externas como: la globalización, el entorno discriminante o la formación débil en las personas con discapacidad, que no permiten reducir la brecha existente entre el desempleo de la población en general, versus la población con discapacidad.

a) Globalización

El avance inexorable de la globalización económica, hasta el presente, no ha constituido una buena noticia para las personas con discapacidad sin empleo y con deseos de trabajar. La presencia de mayores exigencias competitivas, profundiza las desventajas para un sector, que históricamente ha estado excluido del desarrollo económico y social.

En Guatemala, la globalización, así como el afianzamiento de políticas de carácter neoliberal, ha frenado el desarrollo de programas sociales, que son necesarios para el desarrollo de grupos de población vulnerables, como es el caso de la población con discapacidad.

Un ejemplo de ello es el caso del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, que eliminó el programa de Capacitación a personas con discapacidad, por política interna.

Además, otra de las causas del desempleo en los trabajadores con discapacidad, es la falta de políticas de contratación de personas con discapacidad por parte del Estado.

Mientras tanto, el mercado laboral en los últimos años, ha hecho que la apertura de nuevos puestos de trabajo, no haya ascendido significativamente. Así las cosas, tanto por la vía del incremento de requisitos como por el estancamiento de la demanda laboral, es muy difícil que una persona con discapacidad compita por un puesto y lo gane, si existen personas sin discapacidad, aspirando al mismo.

Los hechos demuestran que para ganar una competencia de esta naturaleza, la persona con discapacidad tiene que estar muy calificada.

Esta situación aunque se da, es muy rara y representa una muy pequeña minoría dentro de este grupo poblacional, como lo demuestran los grados de escolaridad con que cuentan las personas con discapacidad.

b) Entorno discriminante

Para que subsistan alto niveles de desempleo entre la población con discapacidad, existen varias causas, entre estas se pueden mencionar el

entorno discriminante, debido principalmente a la subestimación que prevalece en el entorno socio-cultural guatemalteco.

El sector empleador, tanto público como privado, es reacio a la contratación de personas con discapacidad. En el caso del sector privado, es oportuno indicar que aunque existen algunas políticas de contratación de algunas empresas que contratan trabajadores con discapacidad, son muy pocas las empresas que cuentan con este tipo de políticas laborales.

Según el estudio realizado por ASies, indica que de 394 empresas consultadas con una estructura de mediano y gran tamaño, que pudieran brindar a los trabajadores con discapacidad las comodidades y seguridad del empleo formal, solamente el 20 por ciento de las empresas entrevistadas tienen menos de 15 empleados, mientras que el restante 80 por ciento de la muestra, cuenta con 15 o más trabajadores.

Esto nos indica que las empresas que tienen las posibilidades de contratar a personas con discapacidad, por el tipo de organización que tienen, cuentan con requisitos de contratación de personal, muchas veces con base en la formación académica, experiencia laboral y/o sin políticas sociales, que permitan la incorporación de trabajadores con discapacidad a su fuerza de trabajo.

c) Contratación de personas con discapacidad

La Encuesta Empresarial realizada por ASies: “Encuesta sobre las características de la demanda laboral”; indica que solo el 16 por ciento de las empresas afirmó que actualmente trabajaba en la empresa al menos una persona con discapacidad.

De acuerdo con los resultados de esta encuesta, se tiene que las personas con discapacidad sufren en un 62 por ciento de discapacidad física, es decir son las más frecuentes dentro de los trabajadores, seguido por las discapacidades sensoriales con un 29 por ciento.

En menor proporción se presentaron casos de personas con discapacidades múltiples (4 por ciento con discapacidad sensorial y física) y otras con discapacidades degenerativas, el 2 por ciento y mental 1 por ciento.

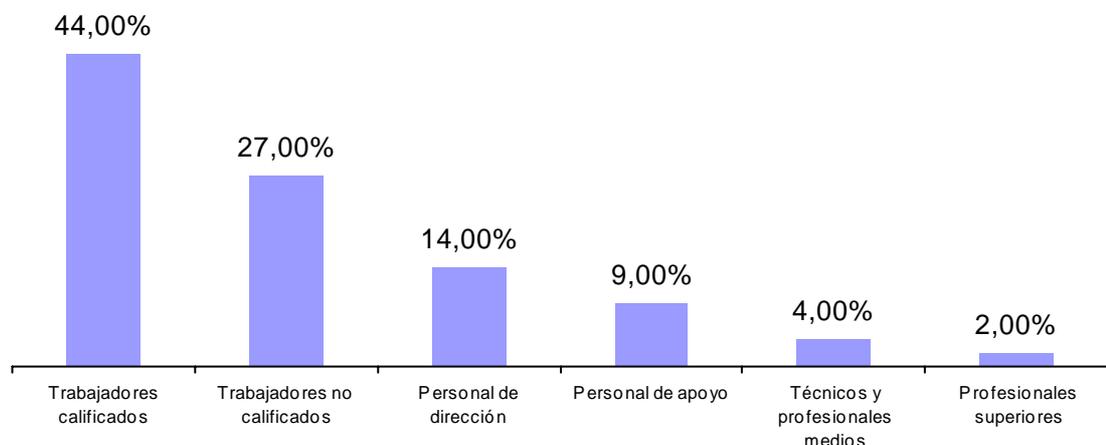
De los principales empleos, que reportaron las personas con discapacidad, en la encuesta de la demanda laboral, realizada a empresas, el 44 por ciento se desempeña como trabajador calificado, el 27 por ciento como trabajador no calificado y el 14 por ciento como personal de dirección.

Aunque un 16 por ciento de las empresas dijo tener dentro del plantel de empleados a personas con discapacidad, la participación de estos dentro del empleo total generado no alcanza ni el 1 por ciento.

Esto evidencia que la población con discapacidad en el departamento de Guatemala carece de oportunidades de empleo.

A continuación se presenta la gráfica de la distribución del empleo de los trabajadores con discapacidad.

Gráfica 6
Distribución de los empleados con discapacidad por categoría ocupacional (Porcentajes)



Fuente: ASIES, Encuesta sobre las características de la demanda laboral. Año 2006

La contratación de personas con discapacidad como personal de apoyo y profesionales (superiores y técnicos) se presentó con menor frecuencia.

Por otra parte, los prejuicios que subestiman, si bien afectan todas las esferas de la actividad social, en el campo de las relaciones económicas y de producción, se hacen más notorios y dramáticos. Esto se debe principalmente a que muchas veces el empresario, jefe o jefa de recursos humanos tiene una

actitud subestimativa frente a la discapacidad, lo que genera actitudes discriminatorias al momento de contratar a trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, para reducir esta situación, en países como España, existen políticas de subvención, por parte del Estado, a empresas que contratan trabajadores con discapacidad. Además, existen leyes que obligan a las empresas a contratar personas con discapacidad en proporción al número de trabajadores.

En nuestro medio no existen políticas laborales de este tipo, ni medidas de apoyo por parte del gobierno a la empresas que desean contratar personas con discapacidad como podrían ser: la capacitación profesional del personal discapacitado, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, prestamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, otorgamiento de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que emplean trabajadores con discapacidad.

Además en su calidad de empleador, el Estado debe crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad dentro de las dependencias que lo integran.

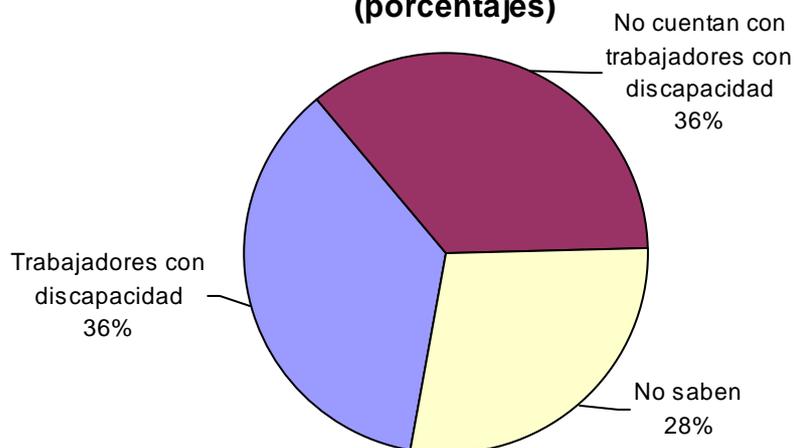
Sin embargo, la realidad demuestra que son muy pocas las dependencias dentro del sector público que contratan trabajadores con discapacidad.

Esto se demuestra con base a la entrevista por teléfono, en la que se formularon una serie de preguntas encaminadas a obtener información acerca del personal contratado con discapacidad por los departamentos de recursos humanos de algunas dependencias de gobierno y dentro de las cual respondieron lo siguiente:

De once instituciones consultadas 4 indicaron no contar con personal discapacitado, mientras que otras 4 dijeron contar con uno o más personas con discapacidad y el resto indicó no saber si existían personas con discapacidad en su plantilla laboral.

A continuación se ilustra en la siguiente gráfica:

Gráfica 7
Departamento de Guatemala: Entidades públicas que cuentan con personas con discapacidad (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia. Año 2008.

Sin embargo el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en las entidades públicas, que reportaron trabajadores con discapacidad es menor al uno por ciento, al igual que en el sector privado.

Es necesario indicar que, si el Estado o la iniciativa privada toman un rol preponderante en la contratación de trabajadores con discapacidad, la idea es que se contrate al o la oferente con discapacidad, no por la lástima que puede producir su condición, sino por su formación académica, experiencia, destrezas y habilidades.

Lo que se busca es que se dé una oportunidad laboral a las personas con discapacidad para producir y desarrollarse.

d) Formación débil

Otro factor que incide en la baja demanda de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, es la calidad de su oferta laboral.

Como una consecuencia lógica de una historia de discriminación y de falta o limitado acceso a la educación y a diferentes niveles de formación técnica, los perfiles laborales que dominan, son de bajo nivel formativo. Obviamente, esto hace más difícil para un amplio sector de personas con discapacidad, acceder a un puesto de trabajo.

Los avances en esta materia todavía son incipientes. Aunque la Ley de Atención a las personas con discapacidad garantiza el derecho a la educación y el trabajo, para las personas con discapacidad, el impacto en reales oportunidades formativas para adultos y jóvenes con discapacidad (un segmento muy afectado por el desempleo), siguen siendo limitadas como lo demuestran los datos de la Encuesta Nacional de Discapacidad.

Todo este conjunto de factores conspiran para complicar enormemente o impedir que muchas personas con discapacidad, puedan emplearse para generar sus propios ingresos, pagar sus impuestos, mejorar su calidad de vida, afirmar su independencia y contribuir al desarrollo del país. La ley de atención a las personas con discapacidad contempla, implícitamente, el derecho de los discapacitados a un desarrollo cada vez más inclusivo. Es en el acceso al empleo y a la actividad productiva, donde se ve más claramente la exclusión y la discriminación.

Como se puede observar la necesidad de empleo de las personas con discapacidad es mayor al resto de la población, entonces es necesario que existan mecanismos de formación e inserción laboral que permitan su incorporación a la actividad productiva del país.

Además, es necesario que existan programas de capacitación que permitan a las personas con discapacidad, el aprendizaje de nuevos oficios, que permitan compensar, las limitantes en la formación académica, y la búsqueda de mecanismos financieros, que logren la incorporación al mercado de trabajo de los trabajadores con discapacidad, por medio del autoempleo, realizando actividades de servicio como, modista, manualidades, elaboración de jaleas, jardinero, entre otras.

Es necesario contar con un programa de inserción laboral o una oferta formativa, que permita ayudar a las personas con discapacidad, ingresar al mercado laboral guatemalteco, por medio de la capacitación o la orientación en la búsqueda de trabajo, lo cual permitiría obtener un empleo que genere los ingresos necesarios para el auto sostenimiento por medio de un salario, o la creación de su propio negocio.

La demanda de cursos de capacitación esta presente en la población con discapacidad, lo cual justifica la creación del centro de capacitación, como medio de formación laboral que permita a este grupo de la población contar con mayores oportunidades de trabajo de acuerdo a sus necesidades y aptitudes laborales.

Se deduce del análisis, que es importante contar con los elementos necesarios dentro de la propuesta descrita en el siguiente capítulo, que permitan llevar acabo la creación del centro de capacitación, así como los instrumentos necesarios para la realización de los objetivos propuestos por el mismo.

Capítulo III

Creación de un centro de capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad en edad productiva en el departamento de Guatemala.

3.1 Justificación

De acuerdo a los datos obtenidos, la población con discapacidad se encuentra en una situación de desventaja del resto de la población en el mercado laboral guatemalteco, debido principalmente a la falta de estudio formal y de capacitación laboral.

A este grupo de la población no se les brindan mayores oportunidades para llevar una vida autónoma y digna, debido a varios factores que entran en juego: los obstáculos físicos de accesibilidad a espacios y lugares públicos, las dificultades a la integración del mercado laboral (que priva a las personas del disfrute de los beneficios y protecciones del IGSS) y las dificultades para integrarse al sistema educativo formal.

En definitiva al diseñar, planificar e implementar políticas laborales que den cuenta de la problemática del empleo de las personas con discapacidad, hay que tener presente que es un problema complejo en el que inciden varios factores socio-económicos y culturales. Es decir la inserción de las personas con discapacidad estará siempre en estrecha relación con la situación laboral planteada por el mercado laboral, en una economía globalizada, tecnificada y competitiva frente a un mercado laboral exigente, sin demasiada regulación, las dificultades estarán siempre presentes y afectarán duramente a poblaciones vulnerables como las personas con discapacidad, pero además intervienen otros aspectos como los socioculturales que tienen que ver con la forma en que se evalúa la discapacidad, con el potencial rol que se les adjudica a las personas con discapacidad en la sociedad, y con la exclusión de importantes espacios y ámbitos de la vida social que dificultan la integración de las personas con discapacidad.

Dentro de la propuesta de creación del centro de capacitación se plantean mecanismos e instrumentos administrativos, financieros y físicos que coadyuven a la implementación de un programa de capacitación e inserción

laboral orientado a ayudar a las personas con discapacidad al ingreso del mercado laboral guatemalteco ya sea como asalariados, cuenta propia o patronos.

El centro de capacitación debido a su naturaleza se plantea para que se administre por medio de una entidad sin fines de lucro. Sin embargo en la medida de lo posible el mismo deberá buscar los mecanismos necesarios para que sea un proyecto auto sostenible.

Debido a la importancia dentro de la sociedad el tema de la discapacidad, es indispensable que entidades públicas y privadas se involucren y participen activamente en la problemática social y laboral que sufren las personas con discapacidad, principalmente por la falta de instrumentos que permitan a este grupo de la población insertarse a la sociedad, especialmente en materia laboral, siendo el trabajo un derecho universal.

De acuerdo a la demanda existente de capacitación laboral, por parte de las personas con discapacidad, en el departamento de Guatemala, se hace necesaria la creación de un centro de capacitación que brinde por medio de la oferta formativa, todos aquellos conocimientos y servicios que faciliten su inserción laboral.

3.2 Descripción de la propuesta

De acuerdo a los datos obtenidos anteriormente por la encuesta Nacional de Discapacidad, el estudio de demanda laboral de ASIES, y estudios propios, la demanda de capacitación laboral para personas con discapacidad existe. Por lo tanto es necesario que existan mecanismos necesarios capaces de insertar al mercado laboral a las personas con discapacidad.

Este proyecto da inicio a la creación de un Centro de capacitación e inserción laboral de los discapacitados.

En lo específico, el centro va a fortalecer la formación en el campo del aprendizaje de oficios, integrando los procesos de enseñanza, y los mecanismos que permitan a las personas con discapacidad su inserción en el mercado laboral guatemalteco.

Además, la oferta formativa está abierta para la integración laboral de las personas con problema de discapacidad. El centro va a utilizar una serie de herramientas adecuadas para posibilitar la integración de los discapacitados mentales, visuales, auditivos y físico-motores a los procesos de producción.

El centro de capacitación e inserción para personas con discapacidad al crearlo contará con instalaciones físicas donde estarán disponibles auxilios técnicos para facilitar la accesibilidad de los discapacitados a los procesos productivos modernos, usando con las herramientas y los mecanismos de inserción laboral propuestos.

Para alcanzar estos objetivos, el proyecto, contará con financiamiento de los asociados y de las cuotas de los usuarios del centro de capacitación en primera instancia.

Además, se prevé contar con una estructura, para atender las actividades didácticas, de capacitación, de producción y los laboratorios de futuras carreras técnicas diseñadas específicamente para los discapacitados.

La estructura va a estar equipada con tecnología de primera línea, adecuada para el trabajo y la inserción laboral de las personas con discapacidad capacitadas en la oferta formativa propuesta.

A continuación se describe la propuesta para la creación del centro de capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad en el departamento de Guatemala.

3.3 Objetivos de la propuesta:

La presente propuesta es un aporte para la inclusión y la integración de las personas con discapacidad, porque crea un espacio amplio, integral y dinámico de capacitación, estudios e información, para las personas con discapacidad.

Para lograr la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad, se plantean los siguientes objetivos:

a) Velar porque todos los recursos humanos, físicos y financieros se utilicen para cumplir con los objetivos previstos en el centro de capacitación.

Además, que el personal contratado tenga los conocimientos necesarios acerca del tema de la discapacidad y la experiencia necesaria en la enseñanza de los cursos de capacitación impartidos dentro del mismo.

b) Contar con instalaciones adecuadas como rampas e instalaciones especiales para el acceso y uso de los servicios por parte de las personas con discapacidad. Así como herramientas e instrumental especial para el apoyo de las diferentes actividades de capacitación y la utilización de nuevas tecnologías y materiales didácticos.

c) Disponer de un programa, por medio del cual se solicitará a las empresas privadas o dependencias del Estado la inclusión laboral por medio de la pasantía o prácticas, lo cual permitiría la contratación de las personas con discapacidad.

d) Integrar todos aquellos departamentos dentro de la organización que permitan la operatividad del mismo de la mejor forma posible y con una calidad de servicio acorde a las necesidades presentes en las personas con discapacidad.

e) Contar con personal dentro de la organización que cuente con conocimientos y sensibilidad especial acerca del tema de la discapacidad, para lograr que las personas con discapacidad superen las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con la capacidad de aprendizaje en este grupo de la población.

f) Priorizar dentro de la organización, una adecuada capacitación de las personas con discapacidad, integrando para ello todos los recursos humanos, financieros y físicos para la realización de los objetivos trazados, tales como: calidad de la enseñanza e instrumentos de apoyo, para que las personas con discapacidad mejoren su calidad de vida.

h) Buscar los mecanismos de cooperación económica de entidades nacionales e internacionales ya sean de carácter públicas o privadas, con el fin de obtener fondos para el funcionamiento y desempeño óptimo del centro de capacitación y llevar a cabo los objetivos que se pretenden alcanzar.

3.4 Centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad

Para la propuesta de creación del centro de capacitación e inserción laboral, el mismo deberá contar con el personal adecuado, instalaciones físicas y recursos financieros, que permitan alcanzar los objetivos y las expectativas de servicio presentes, en los usuarios del mismo.

Es necesario que los sitios en donde se lleven a cabo las acciones formativas se constituyan en ambientes educativos en los cuales, cada persona vinculada al proceso de formación sea consciente de su papel como educador y lo asuma de tal manera que todas las actividades, técnicas pedagógicas, administrativas y operativas, estén previstas en función del sujeto de formación.

Por lo tanto, los elementos que constituyen el ambiente educativo, deben referirse a:

- La relación pedagógica alumno/docente en un clima de comprensión y respeto mutuo.
- La organización intencional de todos los recursos requeridos para el proceso, en función de los objetivos de la formación, entre los cuales, además de los recursos humanos y financieros, deben incluirse: materiales, medios audiovisuales, instalaciones y dotación, equipos, herramientas e insumos.
- La participación como objetivo y método de formación.
- Las actitudes de todas las personas vinculadas directa o indirectamente al proceso.

Además, la presente propuesta sugiere la implementación de los elementos más significativos para la planificación administrativa, los cuales son una herramienta necesaria que permitan al centro de capacitación el logro de los objetivos propuestos dentro de la organización.

3.4.1 Misión

Brindar a todas las personas con discapacidad conocimientos y destrezas para contribuir a disminuir la marginación, discriminación y pobreza, por medio de un servicio integral de capacitación e inserción laboral, que permita

al centro de capacitación ser uno de los mejores y aportar a la sociedad una mano de obra capaz de realizar actividades productivas y así mejorar su situación económica.

3.4.2 Visión

Ser reconocidos como una entidad líder, que impulse programas y talleres de capacitación, que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad, para mejorar su calidad de vida.

3.4.3 Objetivos de la organización

a) General

Implementar un centro de formación laboral, para personas con discapacidad mental, visual, auditiva y físico-motor orientado a crear oportunidades de trabajo para la población discapacitada, a través de la oferta formativa, ligadas al mercado laboral actual, y así propugnar porque las personas con discapacidad puedan obtener un trabajo por cuenta propia o un trabajo asalariado, por medio de la capacitación e inserción en el mercado laboral guatemalteco.

b) Específicos

- a) Crear una fuerza laboral de personas con discapacidad, con conocimientos y destrezas, por medio de los diferentes talleres de capacitación que se impartirán en el centro de capacitación, para lograr el aprendizaje de oficios, que permitan la incorporación de los discapacitados al mercado laboral.
- b) Crear mecanismos de oportunidad por medio de mano de obra calificada de acuerdo a las necesidades y destrezas de las personas con discapacidad.
- c) Ofrecer en el país caminos para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- d) Disminuir el desempleo en las personas con discapacidad.

3.4.4 Plan de acción

El plan de acción propuesto enmarca una serie de objetivos encaminados a la creación del centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad y que hagan viable dicha propuesta.

Objetivos	Tácticas	Responsable	Tiempo	Costo
Obtener los recursos financieros necesarios para la implementación del centro de capacitación e inserción laboral.	Realizar visitas a empresas o entidades públicas con el fin de obtener donativos para el centro de capacitación.	Director	Cada mes	Q100.00
Dar a conocer los servicios y oferta formativa del centro de capacitación e inserción laboral.	Elaborar afiches o trifoliales.	Director	Cada tres meses	Q1,500.00
Mantener informados a los donantes de las actividades del centro de capacitación e inserción laboral.	Elaborar informes de las actividades del centro de capacitación, de tal manera que sean comprensibles para los posibles donantes.	Director	Cada mes	Q500.00
Contar con los mecanismos necesarios de cooperación e información de entidades públicas y privadas que ayudan a la población con discapacidad.	Recolección de datos de organizaciones que pueden ser contactos estratégicos para el centro, y que exista la posibilidad de trabajar conjuntamente.	Trabajadora social	Cada mes	Q100.00
Dar a conocer el programa de prácticas o pasantías del centro de capacitación para la inserción de trabajadores con discapacidad.	Visitas o empresas privadas o entidades públicas y explicar en que consiste el programa de prácticas o pasantías del centro de capacitación.	Trabajadora social	Cada semana	Q400.00

a) Implementación

El resultado que se espera obtener del plan de acción, es contar con los recursos financieros, para la creación del centro de capacitación e inserción laboral, así como dar a conocer los servicios, la oferta formativa y el programa de prácticas y pasantías, a las personas con discapacidad y a las organizaciones que contribuyen a cubrir las necesidades de la población discapacitada.

Los costos se refieren a viáticos del personal, papelería y encuadernado, así como el pago por los trifoliales y afiches.

3.4.5 Estructura organizacional

La organización se refiere al ordenamiento y análisis permanente de las circunstancias, conjunto de elementos, condiciones y recursos que propician y facilitan el logro de los objetivos de formación.

En el logro de los objetivos, el centro de capacitación debe contar con una estructura bien definida en la cual, cada área conozca la interrelación que se tendrán con otras áreas y los niveles de jerarquía que se tienen. Además, con el fin de que cada individuo que integra el personal del centro de capacitación, conozca el lugar que ocupa dentro de la estructura y la delimitación de sus funciones.

La presente propuesta, corresponde al tipo de organización funcional, debido a que la autoridad y la responsabilidad, deberán originarse en la dirección del centro de capacitación e inserción laboral y descender por cada nivel jerárquico dentro de la organización, lo que permite delegar a los mandos medios, el control de cada departamento a su cargo.

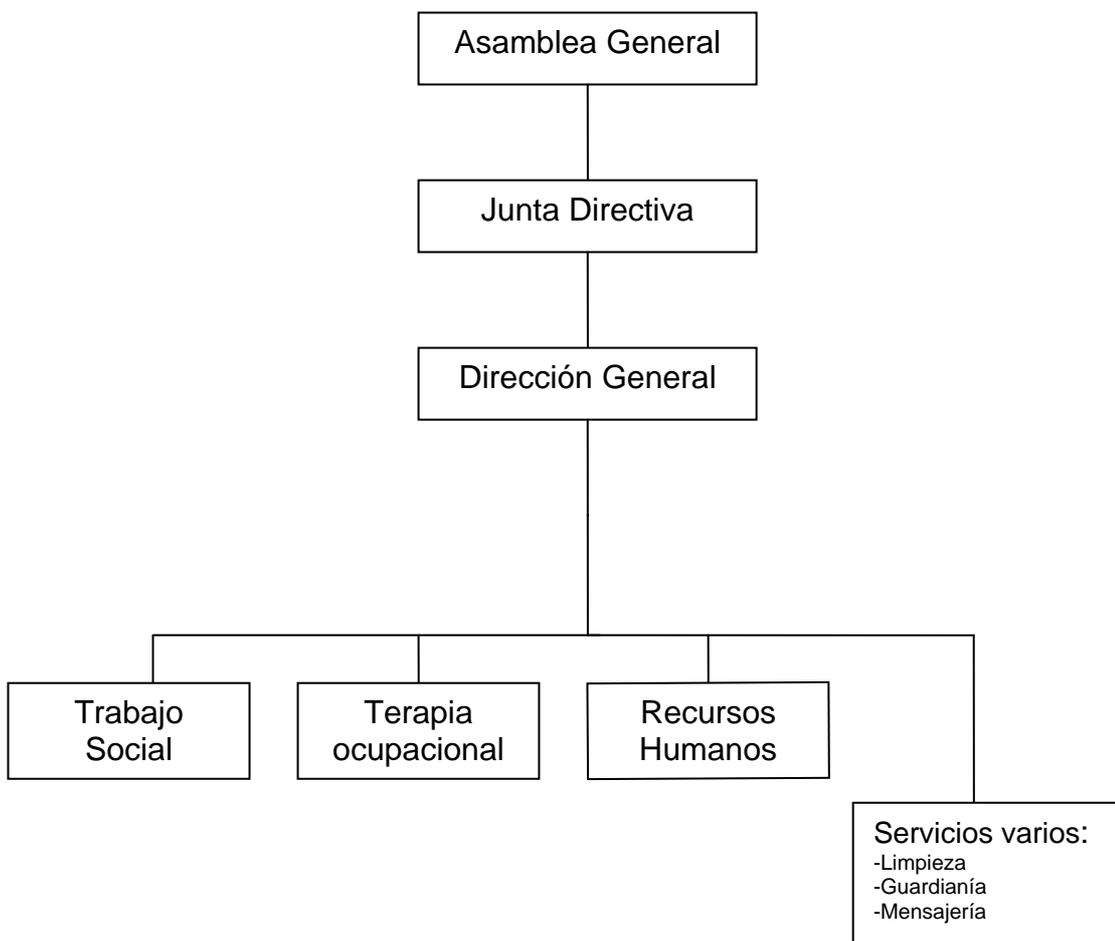
Una de las ventajas al usar este tipo de estructura por funciones, es que facilita la supervisión, debido a que cada jefe o encargado de cada departamento dentro de la organización, conoce las funciones de cada subalterno dentro de la misma.

Para ser la organización del centro de capacitación funcional, deberá contar con canales de comunicación que permitan a la dirección del centro de capacitación comunicarse con los demás departamentos del mismo. Además permitirá que la estructura organizacional sea sencilla de comprender y faciliten la toma de decisiones, esto debido a los pocos niveles jerárquicos, dentro de la organización.

Al mismo tiempo se deberá hacer uso de la comunicación formal, a través de los instrumentos escritos como avisos, memos, circulares y otros. Con el fin de mantener una comunicación directa entre los directores con sus subalternos, que permitirá evitar dentro del centro de capacitación e inserción

laboral, malos entendidos en la toma de decisiones, que dificulten la realización de los objetivos propuestos por el mismo.

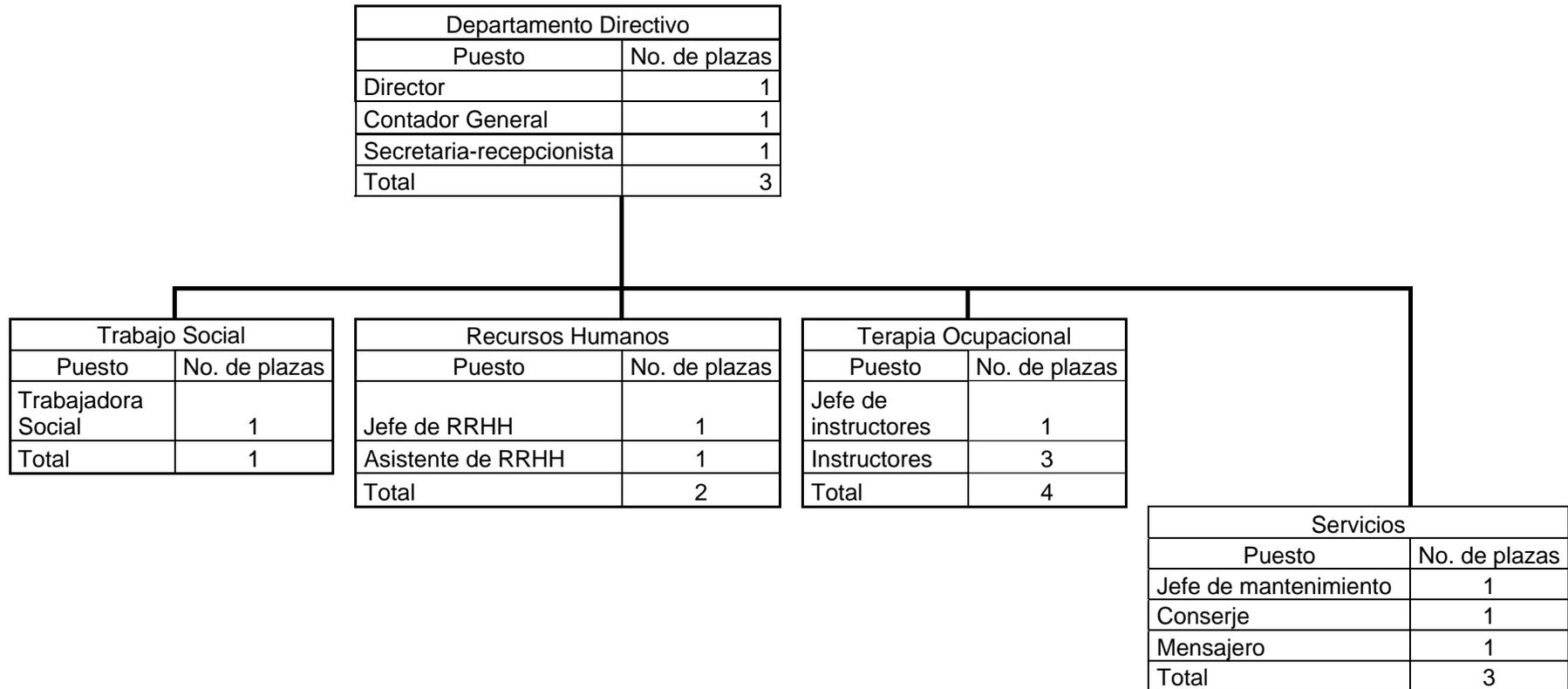
Gráfica 8
Organigrama general propuesto del centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9

Organigrama nominal propuesto del centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia

3.4.6 Departamentalización

Para facilitar las funciones de cada unidad del centro de capacitación, deberá contar con una estructura organizacional adecuada, la cual estará integrada por:

Asamblea General	Funciones
Es el órgano superior del centro de capacitación, esta constituida por la reunión de los asociados.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Es responsable de elegir a los miembros de la Junta Directiva, aprobar o desaprobar los informes o programas generales de trabajo y el presupuesto anual, que proponga la junta directiva.
Junta Directiva	Funciones
Estará integrada por un presidente, vicepresidente, dos vocales, un secretario, y un tesorero; los cuales serán electos por mayoría de votos en la Asamblea General y ejercerán funciones ad-honorem.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Velar por el cumplimiento de los objetivos de la institución. ○ Establecer las políticas generales. ○ Aprobar los programas y proyectos presentados por el director general. <p>Velar por el buen uso de los recursos y presentar anualmente a la Asamblea General los estados financieros y la ejecución del presupuesto anual para su conocimiento y aprobación.</p>
Dirección General	Funciones
Tiene a su cargo el proceso administrativo de la empresa, reporta y recibe instrucciones del consejo de administración y las hace llegar al personal a su cargo.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de la implementación de estrategias administrativas, así como organizar, dirigir, coordinar y supervisar las diferentes actividades a realizar en el centro de capacitación e inserción y el personal a su cargo.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Divulgar y preparar boletines informativos, coordinar acceso a la prensa hablada y escrita, cubrir eventos importantes del centro de capacitación, diseñar e implementar eventos. ○ Buscar las fuentes de financiamiento para el perfecto funcionamiento y desempeño de las actividades, que se realicen en el centro de capacitación e inserción laboral. ○ Diseñar e implementar eventos de carácter benéfico que ayuden a la obtención de recursos. ○ Instruir y capacitar en la enseñanza a los maestros o instructores que imparten los cursos de capacitación a las personas con discapacidad.
Contabilidad	Funciones
<p>Es responsable de los aspectos financieros, así como planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar y ejecutar los procesos contables, con los diferentes departamentos, en aspectos de presupuesto, planes de compra, inventarios, suministros y otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Registrar, controlar, actualizar y evaluar las operaciones que afectan la situación financiera, aspecto fiscal, presupuestario y patrimonial, conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados. ○ Realizar los procesos contables, elaboración y pago de planilla del IGSS, elaborar conciliaciones bancarias, inventarios, control de mobiliario y equipo, elaborar tarjetas de responsabilidad, hacer pago de proveedores, administrar caja chica, controlar las cuentas de depósitos bancarios, giros y otros.

Secretaría-recepción	Funciones
<p>Es responsable de la atención al cliente y de la comunicación dentro de la organización y fuera de ella por medio de la elaboración de memorando, circulares, avisos y otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recibir todas las llamadas del centro de capacitación y comunicarlas a la extensión correspondiente. ○ Orientar al público que desea información (sobre los distintos programas que se imparten en el centro, indicar, a quien se puede dirigir para realizar determinada actividad, averiguar si la persona que busca le puede atender e indicarle, la ubicación de la oficina. ○ Localizar a determinado trabajador del centro cuando lo requiera el departamento de RRHH. ○ Redactar documentos como apoyo al departamento que lo solicite. ○ Verificar la existencia de materiales y equipo para el buen desarrollo de sus actividades y vigilar que dichas existencias se mantengan dentro de los límites razonables para atender sus labores normales. ○ Participar en aquellas actividades que sean de beneficio para el buen funcionamiento del centro. ○ Recibir, sellar, registrar, y archivar correspondencia y otros documentos externos e internos de la organización. ○ Cumplir con las normas, reglamentos y procedimientos internos.

Recursos Humanos	Funciones
<p>Es responsable de que el personal se encuentre capacitado, motivado, así como crear un ambiente de estabilidad laboral dentro de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinar la gestión de Recursos Humanos, así como planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar y ejecutar la función de administración del personal del centro de capacitación en aspectos de selección, reclutamiento, inducción, capacitación, evaluación y clasificación de puestos, pago de salarios y otras remuneraciones. ○ Velar por la adecuada inducción de personal, control y registro de personal, programas de diagnósticos de necesidades de capacitación, elaboración de certificados de trabajo, constancias de salarios, control de vacaciones y, pago de nómina de los empleados, así como, proporcionar los beneficios laborales en el centro de capacitación. ○ Estarán a su cargo las contrataciones, suspensiones, licencias, vacaciones y otros movimientos y registro de empleados.
Terapia Ocupacional	Funciones
<p>Es responsable ante la dirección de velar porque los cursos de capacitación se lleven acabo en el período de tiempo establecido y de acuerdo a los objetivos propuestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar los resultados obtenidos de las pruebas de los alumnos, a fin de tomar medidas correctivas. ○ Elaboración de planes de estudio. ○ Coordinar la gestión y preparar la temática de estudio de los diferentes cursos de capacitación que se impartirán.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaborar la papelería correspondiente que se utilizará en los talleres de capacitación del centro. ○ Ejecutar diversas actividades relacionadas con la enseñanza y capacitación en varias materias, oficios y artes industriales de la formación profesional. ○ Impartir los contenidos de los programas de formación profesional del área de capacitación a los grupos que le sean asignados. ○ Contar con los medios necesarios para la enseñanza y/o aprendizaje de las personas con discapacidad.
<p>Trabajo Social</p>	<p>Funciones</p>
<p>Planificar, organizar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades de orientación. El departamento de trabajo social será el responsable de la implementación del programa de inserción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tiene a su cargo la evaluación, y diagnóstico del proceso de capacitación de las personas que ingresen al centro de capacitación. ○ Evaluar los conocimientos y aptitudes con que cuentan las personas con discapacidad. ○ Ubicar a los egresados del centro de capacitación en el mercado laboral guatemalteco. ○ Programas de sensibilización acerca del tema de discapacidad en la población. ○ Evaluación social y financiera de los ingresados al centro de capacitación, así como el entorno social y familiar de las personas con discapacidad.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Buscar los medios necesarios que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
Servicios	Funciones
Tiene a su cargo la limpieza y aprovisionamiento del centro de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atender las necesidades de aprovisionamiento, recepción, custodia, despacho y conservación de los artículos de almacén y bienes de activo que se guarden para suministros, mantener controles sobre demandas. ○ Administrar el proceso de compras, pedidos, órdenes de compra, adquisición de bienes y servicios. ○ Encargado y responsable de cuidar y mantener las instalaciones del centro de capacitación. ○ Velar porque las instalaciones estén en perfecto estado de funcionamiento. ○ Velar por la existencia apropiada de los stocks de suministros para la realización de las labores a su cargo.

Es necesario indicar que el departamento de terapia ocupacional es dentro de la organización, el que lleva acabo la tarea de capacitar a las personas con discapacidad, de acuerdo a la oferta formativa propuesta. Por lo que es importante que dentro de su personal se cuente con instructores altamente calificados y en especial con conocimiento y sensibilización acerca del tema de discapacidad.

Así mismo, es importante que este departamento cuente con canales de comunicación que permitan la solución oportuna de los problemas que se den

en el transcurso del curso de capacitación. Lo que permitiría la reducción al máximo, la deserción, entre los aspirantes con discapacidad.

Además, este departamento deberá contar con todas las herramientas, mobiliario y equipo necesario, que permita el aprendizaje de las personas con discapacidad.

3.4.7 Jerarquía

Para el centro se sugiere trabajar con una jerarquía lineal. Debido a que los niveles dentro de la organización están de arriba hacia abajo, por lo que se evita la duplicidad de funciones y fugas de responsabilidad, es decir cada persona tiene un solo jefe del cual recibe órdenes y es a quien reporta.

Esto se visualiza de acuerdo al organigrama propuesto para el centro de capacitación e inserción laboral, en el cual el máximo ente, es la asamblea general, que solicita informes a la junta directiva, la dirección reporta a la junta directiva y cada departamento depende directamente de la dirección del mismo.

3.4.8 Coordinación

La coordinación del centro de capacitación e inserción laboral estará a cargo de la dirección, sin embargo cada departamento coordinara las actividades que a cada uno le compete y de acuerdo a sus necesidades. No se debe olvidar que cada departamento deberá buscar el logro de los objetivos propuestos por el centro de capacitación e inserción laboral.

3.5 Servicios del centro de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad

La propuesta para la creación del centro de capacitación, es que sea una entidad privada, no lucrativa, que busque mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, a través de múltiples acciones y programas para la inserción laboral.

Su filosofía estará centrada en la potencialidad que tienen las personas con discapacidad y su derecho a vivir plenamente dentro de la sociedad.

Además la oferta formativa del centro de capacitación tiene como objetivo la rehabilitación profesional, que permita a las personas con discapacidad, obtener conocimientos para desempeñarse y promocionarse en una actividad productiva acorde a sus limitaciones.

3.5.1 Oferta formativa

Considerando la importancia que las carreras técnicas están adquiriendo en nuestro país, y la necesidad de que las personas discapacitadas se puedan integrar a todos los ámbitos del proceso productivo y cumpliendo con el compromiso del centro de capacitación para desarrollar acciones concretas en beneficio de las personas con discapacidad, se plantea la posibilidad de implementar un nivel de carreras técnicas que eleven las expectativas laborales de las personas discapacitadas.

Asimismo, estas carreras se han formulado considerando las posibles demandas del mercado laboral, sin embargo, es necesario aclarar que en el futuro la creación de carreras técnicas estará definida por estudios más específicos de demanda.

Entre los cursos propuestos para impartir en el centro de capacitación están:

Cuadro 3
Oferta formativa

Evento	Duración	Días y horarios	Requisitos	Costo
Manejo de Windows vista y office 2,007	Un mes	Lunes, martes y jueves 13:00 a 17:00	3° grado de educación básica aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad.	Único pago: Q200.00
Modista	Tres meses	Lunes y miércoles 08:30 a 12:30	3° primaria aprobado 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad.	Único pago: Q200.00

Dulces típicos	Tres meses	Martes y jueves 08:30 a 12:30	3° primaria aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad. Tarjeta de salud	Único pago: Q200.00
Elaboración de jaleas	Tres meses	Martes y jueves 08:30 a 12:30	6° primaria aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad. Tarjeta de salud.	Único pago: Q200.00
Florista	Tres meses	Lunes y miércoles 08:30 a 12:30	3° primaria aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad.	Único pago: Q200.00
Principios de jardinería	Tres meses	Martes, jueves y Viernes 08:30 a 12:30	3° primaria aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad.	Único pago: Q200.00
Principios de joyería	Tres meses	Martes y jueves 13:00 a 17:00	3° primaria aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad.	Único pago: Q200.00
Repostero	Seis meses	Lunes, martes y jueves 13:00 a 17:00	6° primaria aprobado. 16 años en adelante. Certificación de partida de nacimiento ó fotocopia de cédula de vecindad. Tarjeta de salud.	Inscripción: Q50.00 Mensualidad: Q75.00

3.5.2 Programa para la inserción laboral

El centro será un enlace entre el discapacitado y el mercado del trabajo, intentando mediar entre sus exigencias recíprocas. De un lado entregará todas las herramientas necesarias para poder eliminar las barreras profesionales, y de otro ofertará competencias para las empresas, a partir de las exigencias de los procesos de producción.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe de tener un objetivo final, el empleo integrado en empresas

normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

La costumbre y la adjudicación rígida de roles laborales para personas con discapacidad han operado como inhibidores para el desarrollo de nuevas áreas de empleo para esta población. Este abanico de trabajos preestablecidos redundando en el fortalecimiento de estigmatizaciones que dificultan la movilidad laboral.

De esta forma, se ha construido, en el imaginario colectivo, una asociación entre ciertas discapacidades y perfiles de puestos, que condicionan fuertemente la inserción de todo sujeto que pueda considerarse portador de tal problemática.

La mayoría de empresas en Guatemala carece de experiencia en la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Debido a estas limitantes para la inserción laboral de las personas con discapacidad el centro propone la creación de un programa encaminado a la inserción de trabajadores con discapacidad en empresas o entidades públicas.

Este programa se podría llevar a cabo, al finalizar el curso de capacitación de las personas con discapacidad, y estará a cargo de la trabajadora social del centro de capacitación, quien deberá realizar visitas a empresas, en donde se dará a conocer el programa y los beneficios que genera contar con personal discapacitado como:

- La contratación de personal con discapacidad en la empresa ayuda a mejorar el clima laboral, que contribuye a la disminución de los niveles de rotación.
- En tanto empleados, desarrollan capacidad de compromiso con la misión empresarial, mejora la responsabilidad social de la empresa y, como consecuencia, la imagen de la misma.

Sí se logra, crear interés por parte de las empresas o entidades públicas acerca de contratar personal con discapacidad, el programa contaría con los siguientes pasos:

1° Enviar carta de solicitud a la empresa con todos los datos del participante.

Esto permitirá la evaluación del departamento de recursos humanos de la empresa, la solicitud del participante y adecuarlo a posibles oportunidades de trabajo dentro de su organización.

2° Si dentro de la empresa existe alguna posibilidad de aceptarlo como practicante, deberá existir una evaluación de accesibilidad a las instalaciones y equipo de la empresa, por parte del centro de capacitación, conjuntamente con el departamento de recursos humanos de la empresa interesada, si fuera necesario.

3° Luego de haber sido aceptado, el centro velará porque la práctica o pasantía dentro del puesto de trabajo, sea de acuerdo a los conocimientos, habilidades y destrezas del participante. Esto para evitar fracasos y situaciones de seguridad laboral.

4° Además, deberá existir un monitoreo constante del desenvolvimiento de la persona con discapacidad dentro de la empresa, por parte del centro de capacitación, para evitar en la medida de lo posible, el fracaso de los participantes del programa.

5° La práctica se llevará acabo en un período de 200 horas.

a) Ventajas

Una ventaja, es que le permite a la persona con discapacidad conocer e interactuar dentro de la organización con el personal y abrirse espacios dentro de la misma, lo cual le genera confianza en sí mismo.

Otra de las ventajas es que permite a la empresa evaluar las capacidades de la persona con discapacidad.

Además, es más fácil que las empresas por medio de una pasantía o una práctica, den cabida dentro de su fuerza laboral a personas con discapacidad,

pues no genera costos adicionales y les permite mejorar la imagen social de la empresa.

3.5.3 Seguimiento laboral

El seguimiento laboral será la etapa después de que se logre la contratación de la persona con discapacidad y estará a cargo por el gestor laboral o sea la trabajadora social del centro de capacitación.

El seguimiento laboral a partir de su inserción laboral, tiene como objetivo ofrecer las adaptaciones y reclasificaciones que, en su nuevo rol de trabajador, dicha persona discapacitada necesita, asegurando su dominio del puesto de trabajo y su continuidad en el mismo.

El seguimiento es la evaluación continua y los apoyos necesarios hacia el trabajador y la empresa y consta de, al menos, las siguientes fases:

- Integración al medio de trabajo.
- Adaptación a la tarea.
- Dominio del puesto.
- Apoyo hacia la empresa.

Este proceso es necesario para lograr una inserción exitosa de las personas con discapacidad.

a) Fases para el seguimiento laboral

- 1) El centro por medio de esta fase comprobará que la colocación en un empleo es satisfactoria y estimar el valor de los principios y de los métodos sobre los que se basan los consejos profesionales son los correctos.
- 2) Trabajar sobre los obstáculos que puedan impedir al trabajador discapacitado adaptarse satisfactoriamente al puesto de trabajo.
- 3) Lograr la sostenibilidad y el crecimiento del trabajador en el puesto de trabajo.

Es así que, durante las primeras etapas de implementación del programa de inserción laboral el centro de capacitación tiene la necesidad de instrumentar medidas tendientes a incrementar el seguimiento de los trabajadores más allá de su inserción primaria. La trabajadora social, tiene como fundamental

misión instrumentar los seguimientos después que ha sido contratada una persona con discapacidad en el mercado formal de trabajo.

La sostenibilidad, la inclusión laboral, la adaptación de puestos, la legitimación de las prácticas o pasantías como un tipo de inserción laboral, es el principal objetivo del programa de inserción laboral del centro de capacitación e inserción laboral.

Se espera que con estas medidas, la estabilidad laboral de la mayoría de personas con discapacidad, insertadas en el mercado laboral. Así como incrementar la calidad de los empleos logrados, valorar la tarea desempeñada por el trabajador, evitar el deterioro de la persona con discapacidad en su medio laboral, crear seguridad en todas las fases del proceso de integración y mejorar el clima laboral.

Además, el objetivo del programa de inserción laboral es minimizar los fracasos de la inserción laboral.

3.6 Instalaciones físicas

Para la creación del centro de capacitación se propone como mínimo contar con las siguientes instalaciones.

La estructura constará de dos pisos, dentro del cual el centro de capacitación ocupará el primer piso y el área asignada para el programa de carreras técnicas para las personas con discapacidad, con una expedita accesibilidad mediante rampas que la comunican directamente al acceso principal como a las restantes instalaciones del edificio.

Cada piso del edificio consta de tres áreas, una en donde se desarrollan el área administrativa y de docencia; otra de servicios, donde se encuentran la zona de baños; y la tercera área corresponde al sistema de circulaciones verticales del edificio que consta además de la rampa, de una escalera que comunica el otro piso.

El área de docencia y administración se ordena en torno a un pasillo de circulación de 2.40 m de ancho. Las Salas de clases y Laboratorios cuentan con puertas de 1.50 m libres, compuestas por 2 hojas de 0.75 m que abaten hacia el exterior hacia muros laterales.

El área de Servicios, consta de tres baños de uso general (discapacitados o no), uno para mujeres, otro para hombres y otro de uso libre que permita el acceso para un discapacitado y un acompañante de distinto sexo.

El dimensionamiento de los espacios permite el acceso y el uso de un discapacitado motriz (silla de ruedas), para lo cual en cada baño se consideran puertas de acceso con hojas de 0.85 m; lavamanos empotrados en cubiertas sin pedestal de soporte (permiten un acercamiento en sillas de ruedas); y un sistema de barras de apoyo para el uso de los retretes.

3.7 Presupuesto para la implementación del proyecto

La elaboración de los dos escenarios de presupuesto que a continuación se presentan, busca orientar la cantidad estimativa de recursos financieros que se necesita para la puesta en marcha de la propuesta de creación del centro de capacitación e inserción laboral.

Cuadro 4
Presupuesto

Escenario 1		Escenario 2
Presupuesto para la implementación del proyecto con recursos propios.		Presupuesto sí se negocia con el INTECAP el uso de sus instalaciones para la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad.
Servicios del personal	Q558,000.00	Q216,000.00
Gastos de mantenimiento y alquiler de instalaciones.	Q63,600.00	Q0.00
Compra de mobiliario y equipo	Q180,000.00	Q10,000.00
Prestaciones laborales	Q110,000.00	Q0.00
Gastos de instalación	Q50,000.00	Q0.00
Otros gastos	Q5,000.00	Q5,000.00
Total	Q966,600.00	Q231,000.00

Como se puede observar existen dos escenarios para el funcionamiento del centro de capacitación e inserción laboral.

El primer escenario, se refiere a la posibilidad de implementar el proyecto, por medio de la inversión directa y que los gastos de funcionamiento se lleven a cabo con recursos propios, es decir por medio de las donaciones y aporte de los socios miembros de la entidad sin fines de lucro.

Los rubros en la inversión y los gastos en que se incurriría serían los siguientes:

El gasto de sueldos y salarios del personal a cargo dentro de la organización; aquí se incluyen los salarios del director, contador, jefe de instructores, jefe de RRHH, trabajadora social, instructores, conserje y recepcionista. Es decir, todo el personal necesario para el funcionamiento del centro de capacitación e inserción laboral.

Además, se deben incluir los gastos de mantenimiento como: energía eléctrica, agua, teléfono, alquiler, papelería y útiles, entre otros.

También se debe invertir en la compra de mobiliario y equipo. Así como, los gastos de adecuación de las instalaciones, para el uso de las personas con discapacidad.

Este escenario, representa mayor inversión y gasto, para la implementación del centro de capacitación e inserción laboral, como se detalla, en el cuadro anterior.

Mientras que el segundo escenario, que se propone para el funcionamiento del centro de capacitación, tiene que ver con la negociación con el INTECAP, para el uso de su infraestructura, que permita llevar a cabo los cursos de capacitación y el programa de inserción propuesto, para las personas con discapacidad.

Esta posibilidad permite entre otras ventajas, reducir costos de personal, gastos de mantenimiento y prestaciones, entre otros gastos.

Además, el INTECAP es conocido dentro del ámbito empresarial y laboral, como una entidad que proporciona personal altamente calificado y que cuenta con una oferta formativa, adecuada a las necesidades del mercado laboral de trabajo.

Por otra parte, los gastos por sueldos del personal dentro de esta propuesta, son mínimos, debido a que solamente se necesitaría de personal para llevar a cabo el programa de inserción laboral. Este programa estaría a cargo del director del proyecto y la trabajadora social.

Para reducir el gasto en este rubro, se contrataría al personal por medio del pago de honorarios por servicios técnicos o profesionales.

Los gastos dentro de este escenario, están relacionados a la puesta en marcha del plan de acción. Además se prevé la compra de equipo de cómputo, para el director y la trabajadora social.

3.8 Factibilidad económica

El centro de capacitación e inserción para discapacitados podrá auto sostenerse usando los siguientes recursos financieros:

- a) Matrícula de alumnos discapacitados con capacidad de pago.
- b) Subvenciones por parte de empresas.

El centro podrá recibir subvenciones por parte de empresas, usando los mecanismos de la ley de donaciones.

- c) Subvenciones por parte del Estado.
- d) Aportes de entidades internacionales interesadas en ayudar a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad.

Conclusiones

1. La población con discapacidad sufre de poca formación académica, con respecto al resto de la población, lo cual provoca falta de oportunidades para ingresar al mercado laboral. Por lo que deben existir mecanismos de formación técnica o profesional que permitan complementar la formación académica de las personas con discapacidad y que les permitan ser más competitivos en el mercado de trabajo.
2. Los cursos de capacitación son una alternativa viable para mejorar la formación de las personas con discapacidad. Además, el 43.9 por ciento de las personas con discapacidad en el departamento de Guatemala, desea recibir cursos de capacitación para el trabajo, lo cual indica que si existe demanda de cursos de capacitación, por parte de la población discapacitada.
3. Por falta de estudio formal o capacitación para el trabajo, las personas con discapacidad, realizan trabajos en los cuales, no se necesita mano de obra calificada, lo cual conlleva altos niveles de pobreza.
4. La desocupación o inactividad, en las personas con discapacidad, es la más alta en el mercado laboral Guatemalteco, con alrededor de un 72 por ciento, del total de discapacitados. Lo cual genera dependencia económica de la persona con discapacidad y por ende, mayor nivel de pobreza dentro del hogar.
5. Existe un marco legal en el cual se incluyen una serie de leyes y normas legales, que permiten contar con los mecanismos necesarios, para mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad.
6. La falta de programas de capacitación, para que aprendan un oficio, dificulta a las personas con discapacidad, ingresar al mercado laboral guatemalteco, que permita obtener un trabajo asalariado, administrar su propio negocio, o para obtener orientación acerca de los pasos en la búsqueda de oportunidades de trabajo.

7. La falta de oportunidades de capacitación y programas de inserción laboral, provoca altos porcentajes de desempleo y mayores niveles de discriminación de las personas con discapacidad, en el mercado laboral guatemalteco.
8. Las personas con discapacidad, demandan la oportunidad de recibir cursos de capacitación. Lo que conlleva contar con una oferta formativa de acuerdo a los conocimientos, habilidades y destrezas y un programa de inserción de acuerdo a las necesidades presentes, en este grupo de la población.

Recomendaciones

1. El Estado de Guatemala debe implementar programas o políticas de sensibilización con la finalidad de lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores que padecen discapacidad. Así como apoyar proyectos que ayuden a la implementación de programas de alfabetización y formación técnica y profesional, que busquen la inserción laboral, de las personas con discapacidad.
2. Contar con programas de capacitación y acceso a la educación formal que permitan mejorar la formación académica y profesional de las personas con discapacidad, por parte del Estado y sociedad civil. Esto permitirá reducir los niveles de pobreza y la exclusión social presentes, en la población discapacitada.
3. El Estado, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones, equitativas en materia de políticas de contratación y ascensos, condiciones de empleo, remuneración, y medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral.
4. Promover la contratación de personal con discapacidad dentro de las empresas privadas, como medio para mejorar la imagen social de la empresa y su organización y promover la participación de la población con discapacidad de su propio desarrollo laboral.
5. Buscar los mecanismos necesarios que permitan el cumplimiento de las leyes que benefician a la población con discapacidad.
6. Proporcionar formación por medio de la capacitación, es uno de las herramientas básicas necesarias, que permite reducir el desempleo, así como mejorar la situación laboral, con respecto al resto de la población, al momento de la búsqueda de oportunidades de trabajo, de la población con discapacidad.
7. Promover la creación del centro de capacitación e inserción laboral, así como llevar a cabo la negociación y el acercamiento para la implementación conjunta de la propuesta con el INTECAP, proporciona

ventajas financieras y permite aprovechar la experiencia que tiene esta institución, sobre el tema de capacitación a personas con discapacidad.

8. Es necesario evaluar la propuesta, durante el transcurso de su implementación, para tratar de mejorar los procesos y adecuar la oferta formativa, a las necesidades de formación, que se presenten durante el proceso de capacitación y el programa de inserción laboral.

Bibliografía

1. Consejo Nacional para la atención de las personas con discapacidad, (CONADI), Fundación Soros Guatemala, Asociación de Investigación y estudios sociales de Guatemala (ASIES), **Características de la demanda laboral en el área metropolitana del departamento de Guatemala**, febrero 2,006.
2. Consejo Nacional para la atención de las personas con discapacidad, (CONADI), **Ley de atención a las personas con discapacidad, decreto no. 135-96**, Guatemala, 1,996.
3. Hellriegel, Slocum, Woodman, **Comportamiento Organizacional**, Octava edición, México. Internacional Thomson editores S.A. de CV. 1998. página 635.
4. Hilda Jeannette Prera de Lira, **Aspectos de auditoria de empresas no lucrativas**. Guatemala, 1977.
5. Instituto Nacional de Estadística y Secretaría de Bienestar Social, **Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en Guatemala**, Sistema Estadístico Nacional, Guatemala, febrero del 2,006.
6. Koontz Harold & Heinz Weirich. Administración. Una perspectiva global. Onceava edición. Editorial Mcgraw Hill. México 1999. 796 páginas.
7. Ladishba Lisbeth Velásquez Valdez, **Manual de Organizaciones y funciones del centro de capacitación guatemalteco alemán INTECAP**, Guatemala, 1,994.
8. Lic. María José Ramírez Espinosa, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (México). Dr. David de la Oliva Granizo, catedrático docente e investigador de la Universidad Autónoma de Madrid (España) y actualmente profesor visitante en la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (México). **Propuesta de un programa de formación laboral para personas con discapacidad a partir de un estudio de casos real de inclusión laboral**. Año 2007.

9. Lidia Esther Orozco García, **Manual de Normas y Procedimientos para el centro de capacitación guatemalteco alemán del INTECAP**. Guatemala, 1,994.
10. Nury Aldina Moreno Pérez, **Organización contable en las empresas no lucrativas**. Guatemala 1,996.
11. Organización de las Naciones Unidas (ONU), Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Diciembre de 1,993.
12. Real Academia Española, **Diccionario de la Lengua Español** (Vigésimo Segunda edición 2001), Madrid: España.
13. Ricardo Caseros Sáenz **Entidades civiles sin fines de lucro y estados contables**. Derechos y obligaciones de las mismas, Marzo 2,001.
14. Tribunal Supremo Electoral, **Manual de Inducción del Tribunal Supremo Electoral**, Guatemala 2,003.