

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

**“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES DE 18 A 20 AÑOS CON  
DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO  
NEUROLÓGICO DE GUATEMALA”**

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

**POR**

**EDSON ARMANDO SEGURA MORALES  
WILBER BENEDICTO GÓMEZ DE LEÓN**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE**

**PSICÓLOGOS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE**

**LICENCIADOS**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2012**

**CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA  
DIRECTOR INTERINO**

**LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE  
SECRETARIO INTERINO**

**JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA  
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL  
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**





**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"  
Tel. 24187530 Telefax 24187543  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico  
CIEPs.  
Archivo  
Reg. 046-2011  
DIR. 1,304-2012

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

08 de junio de 2012

Estudiantes

**Edson Armando Segura Morales**  
**Wilber Benedicto Gómez de León**  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el **ACUERDO DE DIRECCIÓN UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS GUIÓN DOS MIL DOCE (1,296-2012)**, que literalmente dice:

**“UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS:** Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA”**, de la carrera de: **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

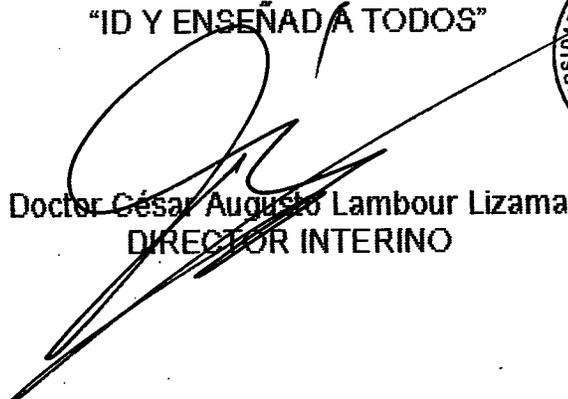
**Edson Armando Segura Morales**  
**Wilber Benedicto Gómez de León**

**CARNÉ No. 1998-21801**  
**CARNÉ No. 2004-16337**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por Licenciada Silvia Guevara de Beltetón y revisado por Licenciado Marco Antonio García Enríquez. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

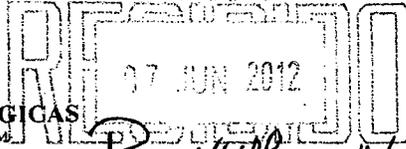
  
Doctor César Augusto Lambour Lizama  
DIRECTOR INTERINO





**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM  
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"  
Tel. 24187530 Telefax 24187543  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Escuela de Ciencias Psicológicas  
Recopilación e Información  
CUM/USAC



FIRMA: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_ Registro: \_\_\_\_\_

CIEPs 733-2012  
REG: 046-2011  
REG: 094-2012

## INFORME FINAL

Guatemala, 07 de junio 2012

SEÑORES  
CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Marco Antonio García Enríquez ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN titulado:

### **“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA.”**

ESTUDIANTE:  
**Edson Armando Segura Morales**  
**Wilber Benedicto Gómez de León**

CARNE NO.  
1998-21801  
2004-16337

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 06 de junio 2012 y se recibieron documentos originales completos el día 06 de junio 2012, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licenciado Marco Antonio García Enríquez  
**COORDINADOR**



Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”

c.c archivo  
Arelis



**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"  
Tel. 24187530 Telefax 24187543  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs: 734-2012  
REG: 046-2011  
REG: 094-2012

Guatemala, 06 de junio 2012

**Licenciado Marco Antonio García Enríquez,**  
**Centro de Investigaciones en Psicología**  
**-CIEPs.-"Mayra Gutiérrez"**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**

**Licenciado García:**

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

**"LA INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES DE 18 A 20 AÑOS  
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN AL  
INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA."**

**ESTUDIANTE:**  
**Edson Armando Segura Morales**  
**Wilber Benedicto Gómez de León**

**CARNE NO.**  
**1998-21801**  
**2004-16337**

**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 04 de junio 2012 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
**Licenciado Marco Antonio García Enríquez**  
**DOCENTE REVISOR**



Arelis./archivo



**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Guatemala,  
Mayo 31 del 2012.

Licenciado Marco Antonio García  
Coordinador  
Departamento de Investigaciones Psicológicas  
"Mayra Gutiérrez" -CIEPs.-  
CUM

Licenciado García:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría del Informe Final de Investigación Titulado: " LA INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA", elaborado por los Estudiantes:

Edson Armando Segura Morales

Carné No.: 199821801

Wilber Benedicto Gómez de León

Carné No.: 200416337

El trabajo fue realizado a partir del mes de noviembre del dos mil once al 31 de mayo del año dos mil doce, previo a obtener el Título de la Carrera de Licenciatura en Psicología. Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs., por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Atentamente,

Licenciada Silvia Guevara de Beltón

**ASESORA**

Colegiado Activo No.: 340

SGdB/susy  
c.c.archivo

Guatemala 25 de Mayo de 2,012

Licenciado

Marco Antonio García

Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Escuela de Ciencias Psicológicas – CUM

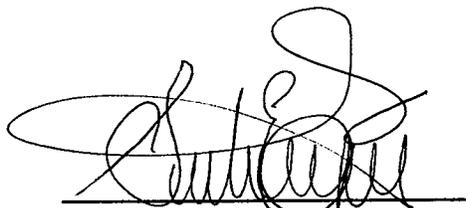
Licenciado García:

Deseándole éxitos al frente de sus labores, por este medio le informo que los estudiantes **Edson Armando Segura Morales**, con número de carné 1998-21801, y **Wilber Benedicto Gómez de León**, con número de carné 2004-16337 realizaron en esta Institución 24 entrevistas a padres de familia y personal docente del Instituto y 12 observaciones a los alumnos como parte del trabajo de investigación titulado "LA INSERCIÓN LABORAL PARA JOVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA" durante el mes de Mayo del presente año en un horario de 8:00 a 12:00 p.m.

Los estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra Institución.

Sin otro particular me suscribo

Atentamente,



Licda. Sandra Espinoza  
Directora Académica



**PADRINOS DE GRADUACIÓN DE EDSON SEGURA**

Sandra Patricia Espinoza de Segura

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 778

Carlos Humberto Espinoza Nájera

Ingeniero Químico

Colegiado No. 100

Karina Espinoza Zacarías

Cirujana Dentista

Colegiado No. 2,173

**PADRINOS DE GRADUACIÓN DE WILBER GÓMEZ**

Wesly Javier Aguilera Guerra

Ingeniero Químico

Colegiado No. 1104

Miriam Elizabeth Ponce Ponce

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 2150

## **ACTO QUE DEDICO**

### **EDSON SEGURA**

- A Dios: Por permitirme concluir un sueño de toda una vida.
- A mis padres: A quienes agradezco por permitirme venir a este mundo, en especial a mi mamá por haber hecho un gran esfuerzo y permitirme estar acá disfrutando de este triunfo, te lo agradezco y te lo dedico.
- A mis tíos: Gracias por su orientación los admiro.
- A mi esposa: Amor te amo y le doy gracias a Dios por haberte conocido y brindarme tanto apoyo, lo logramos.
- A mi hija: Mi princesa hermosa lo hemos logrado, te dedico este triunfo. Te amo y siempre te amaré. Con mucho cariño desde lo más profundo de mi corazón.
- A mis hermanos: Hugo y Vale gracias por estar allí cuando los necesito; Londry, María Alejandra y Marielos les aprecio y exhorto a seguir adelante.
- A mis sobrinos: Diego, Mellisa, Marcelita, Vanessa y Andrés los quiero mucho.
- A mis cuñadas: Karina y Dany felicitaciones por Diego y sigan adelante como buenos papas a Merce gracias por estar esos momentos tan especiales que hemos compartido
- A mis Suegros: Carlos y Mirta gracias por aceptarme como un hijo y brindarme sus buenos consejos siempre cuando mas los necesito.
- A mis abuelitos: Gracias a cada uno de ustedes por su apoyo en especial a mi "viejo lindo" quien fue como mi papá lo amo y sé que desde el cielo me hecha sus bendiciones, a mi mamita que desde el cielo; Papaléncho y Mamapila, gracias.
- A mis primos: En especial a uno de ellos "Samy" gracias de corazón, y al resto de mis primos sepan que los aprecio, este triunfo también es de ustedes.
- A mis amigos: Especialmente a Wilber quien fue mi compañero de tesis gracias y Otto Cabrera que desde el cielo estará contento de este triunfo gracias lo logramos, Walter Soto, Gato, Candy, Guicho, Willy, Mariano, Estuardo y Claudia. Sé que hacen falta muchos más pero mil disculpas.

## **ACTO QUE DEDICO**

### **WILBER GOMEZ**

A ti el guardián de mis sueños y el culpable de promesas cumplidas, “mi Padre Celestial”, gracias por escogerme para amarme con amor eterno, gracias por que este logro, definitivamente es por tu bondad, a Ti la gloria y honra, te lo debo todo, así que yo solo soy un sujeto más de la creación.

A ti, por quien nadie creyó que unos caites con tierra, tuvieran futuro, hoy en poco a poco, ves tu futuro, yo parte de tu futuro, que no soñaste. Hoy ves parte de tu esfuerzo de trabajo, te amo papito lindo. Tú la mentora de mis primeros libros, tú, a quien las rodillas se le hicieron cayos por las oraciones, hoy parte de tus peticiones las ves cumplir, te amo mamita linda. Este logró es su esfuerzo, papitos preciosos.

Realmente decir que vivo enamorado de tus besos, abrazos y caricias, es la cara a la verdad de que vivo amando tus conocimientos acerca de mí, ¿con quien más compartir, esta satisfacción?, sino es con la promesa de mi corazón, te amo, Sheilita linda. A ti, trozo de amor con bellos ojos almendrados, que impulsas mi vida, que me bajas de las nubes, para caminar a tu paso y ser entonces, solamente un sujeto que tiene que seguir aprendiendo a ser padre. Te amo Camilita.

A ti con quién soñar fue parte de los juegos, hoy un juego es realidad, no olvides tus sueños, porque te seguirán haciendo grande, te quiero, Gerson. Sammy y Picha para ustedes esta es la base, no les pido menos que esto. A Papagilo, Mamalicha y abuelita Amanda, ustedes son parte de este logro, sus ejemplos de vida me han servido. Las oraciones tienen eco, gracias doña Shený, don David y familia Arango con ustedes comparto esta alegría.

Mencionar para dedicar este triunfo a grandes amigos es difícil, pero todos ustedes se dan por aludidos, ya que forman parte del aglutinamiento de recuerdos. Sin embargo debo agradecer particularmente a un amigo que confió en alguien a quien no conocía, para trabajar algo tan importante, como este logro, gracias Edson.

*Wilber Gómez*

## **AGRADECIMIENTOS**

### **EDSON SEGURA**

- A mi Guatemala: Patria amada que me vio nacer.
- A la Universidad de  
San Carlos de Guatemala: A la gloriosa y tricentenaria gracias por haber  
sido mi casa de estudios y formarme como  
profesional.
- A la Escuela de Ciencias  
Psicológicas: Por formarme como profesional.
- A mis catedráticos: Gracias por compartir su amistad y sus  
conocimientos.
- Al Instituto Neurológico  
De Guatemala: Gracias por permitirme llevar a cabo esta  
investigación y permitirme dejar un legado en  
dicha institución.
- A mi asesora: Licda. Silvia Guevara, gracias por su total  
amistad, y sus conocimientos proporcionados  
para poder realizar esta investigación.
- A mi revisor: Lic. Marco Antonio García, gracias por tu  
paciencia y orientación en la revisión de esta  
investigación.
- A mi jefe: Lic. Walter Soto gracias por la oportunidad de  
trabajar a su lado y brindarme su amistad.

## **AGRADECIMIENTOS**

**WILBER GOMEZ**

A mi Guatemala:

Preciosa tierra bendita, con grandiosas oportunidades

A la Universidad de San Carlos de Guatemala:

A la gloriosa y tricentenaria gracias por haber sido mi casa de estudios.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas:

Por formarme como profesional.

A docentes de la licenciatura: Gracias por compartir sus conocimientos.

Al Instituto Neurológico de Guatemala:

Gracias por la oportunidad de llevar a cabo este proyecto.

A mi asesora:

Licda. Silvia Guevara de Belteton, por compartir no solamente conocimientos, sino experiencias de vida.

A mis padrinos:

Por su amistad y ejemplo.

A la Fundación Margarita Tejada:

Por su apoyo a este trabajo, especialmente a Claudia de Pacheco y Miriam Acajábón

# INDICE

<b>Resumen del Proyecto</b> .....	1
<b>Prologo</b> .....	2
<b>Capítulo I</b> .....	3
<b>Introducción</b> .....	3
<b>Planteamiento del problema</b> .....	4
<b>Marco Teórico</b> .....	6
<b>1.1. Esquema conceptual</b> .....	6
1.1.1 Discapacidad intelectual.....	6
1.1.2 Inserción laboral.....	7
<b>1.2 Lineamientos Jurídicos – Políticos</b> .....	8
1.2.1 Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.....	8
1.2.2 Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo.....	10
1.2.3 Lo que dice la Constitución Política de la Republica de Guatemala, sobre la discapacidad.....	11
1.2.4 Decreto No. 135-96 Ley de atención a las personas con discapacidad.....	11
<b>1.3. Bolsa de trabajo</b> .....	14
1.3.1 Algunos ejemplos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala.....	14
<b>1.4 El rol de los entes hacia las personas con         Discapacidad intelectual</b> .....	15
1.4.1 El rol de las personas con discapacidad intelectual.....	15
1.4.3 El rol de la familia y sus factores dentro de la sociedad.....	16
1.4.3 El rol de las instituciones.....	17
<b>1.5 Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción         laboral</b> .....	20
1.5.1 Trabajo.....	20
1.5.2 Habilidades sociales.....	22

1.5.3	Autodirección.....	24
1.5.4	Comunicación.....	25
1.5.5	Salud y seguridad.....	26
1.5.6	Cuidado personal.....	28
1.5.7	Utilización de la comunidad.....	28
1.5.8	Ocio.....	30
1.5.9	Vida en el hogar.....	31
1.5.10	Habilidades escolares funcionales.....	32
<b>1.6</b>	<b>Estudio de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual.....</b>	<b>33</b>
1.6.1	Componentes esenciales para el adecuado estudio de puesto de trabajo para una persona con discapacidad intelectual.....	36
1.6.2	Materiales o herramientas para el trabajo.....	37
1.6.3	Condiciones físicas para realizar el trabajo.....	37
<b>1.7</b>	<b>Programas para facilitar la inclusión .....</b>	<b>39</b>
1.7.1	Talleres protegidos.....	39
1.7.2	Centros Ocupacionales.....	41
1.7.3	Centros especiales de empleo.....	42
	<b>Capítulo 2 Técnicas e Instrumentos.....</b>	<b>44</b>
	<b>2.1 Técnicas.....</b>	<b>44</b>
2.1.1	Técnica de muestreo.....	44
2.1.2	Técnicas de recolección de datos.....	44
2.1.3	Técnicas de análisis estadísticos de los datos.....	48
	<b>Capítulo 3 Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....</b>	<b>50</b>
	<b>3.1 Características del lugar y la población.....</b>	<b>50</b>
3.1.1	Características del lugar.....	50
3.1.2	Características de la población.....	50
	<b>3.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados.....</b>	<b>50</b>
3.2.1	Presentación, análisis e interpretación de resultados de la aplicación de la Observación dirigida a Jóvenes de 18	

a 20 años con discapacidad intelectual .....	51
3.2.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados de la Entrevista dirigida a los padres de los doce Jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual.....	56
3.2.3 Presentación, análisis e interpretación de resultados de la Entrevista dirigida al Claustro de Educadores Especiales de los doce Jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual.....	62
3.2.4 Presentación, análisis e interpretación de resultados del taller dirigido a Padres y Educadores Especiales.....	69
<b>Capítulo IV Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>70</b>
Conclusiones.....	70
Recomendaciones.....	71
Bibliografía.....	72
Anexos.....	74
4.1 Anexo 1.....	75
4.2 Anexo 2.....	77
4.3 Anexo 3.....	80
4.4 Anexo 4.....	84

## **RESUMEN DEL PROYECTO**

### **“La inserción laboral para jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual que asisten al Instituto Neurológico de Guatemala”**

- ✓ **Edson Armando Segura Morales**
- ✓ **Wilber Benedicto Gómez de León**

El presente proyecto se llevo a cabo en el “Instituto Neurológico de Guatemala”, en donde se trabajo con jóvenes comprendidos entre los 18 a 20 años de edad quienes asisten a talleres pre laborales de dicha institución; así mismo se observo la necesidad de trabajar un proyecto que pudiera cubrir la transición del hogar al centro de estudio y con ello el apoyo al aspecto laboral de los jóvenes, ya que dicho establecimiento no cuenta con el equiparamento de talleres protegidos.

Con la información obtenida se trabajaron los programas, en los cuales se motivo a los jóvenes a interesarse en el medio laboral.

Así mismo este proyecto asistió a los maestros, padres de familia y jóvenes con discapacidad intelectual que asisten al Instituto Neurológico de Guatemala, a la promoción de información presentada en el marco teórico del presente proyecto, y así poder generar una adecuada inserción laboral.

En las técnicas de recolección de datos que se utilizaron podemos mencionar la observación por medio de lista de cotejo, con la cual se identificaron habilidades laborales mínimas en los jóvenes que les permitirán iniciar el proceso de inserción laboral; así mismo se empleo la entrevista cuyo objetivo fue detectar que tanta información saben los padres de familia y personal docente del “Instituto Neurológico de Guatemala” sobre la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala.

## PRÓLOGO

Considerando que en Guatemala, la situación laboral es uno de los principales problemas que aqueja la población en general. El país a esta inmerso en una situación tasa de desempleo en aumento, para las personas convencionales. ¿Qué pasa con las personas con discapacidad intelectual? las familias en donde se encuentran personas con necesidades educativas especiales, se ven agobiadas por el futuro de sus hijos y las pocas o cero oportunidades que sus hijos, puedan poseer debido a la falta de información sobre dicho tema a la población en general o bien a los mismos padres.

En la actualidad son pocas las instituciones educativas para personas con discapacidad intelectual, quienes preparan a su población, para ofertar en empleos con destrezas básicas, que van entre; cocinar, barrer, lijar, cortar, fotocopiar, etc.

Sin embargo la sociedad Guatemalteca, o bien el conglomerado empresarial aun esta en sus primeros pasos, para generar empleos directos a personas con discapacidad intelectual, por lo que actualmente esas pocas instituciones para personas con discapacidad intelectual, trabajan arduamente en programas de inclusión laboral donde puedan llegar a capacitar este conglomerado, fomentándoles conciencia sobre dicha problemática.

Tomando en cuenta los factores anteriores se pensó en la realización del presente trabajo de investigación; como objetivo general planteó el fomentar en los padres de familia de jóvenes con discapacidad intelectual de 18 a 20 años del Instituto Neurológico de Guatemala, la ideología de inserción laboral así mismo el promover en el personal del Instituto Neurológico de Guatemala, la importancia del conocimiento de la información sobre dicho tema.

Como proyecto de investigación nos pareció muy importante enfocar esta problemática al observar la dificultad y frustración de los padres de familia al no contar con la suficiente información sobre tan importante tema, así mismo la asesoría dentro proporcionada dentro de la institución a maestros que trabajan el área ocupacional.

# CAPÍTULO I

## Introducción

Este proyecto presenta la importancia de la inserción laboral con talleres protegidos para jóvenes con Discapacidad Intelectual llevado a cabo en el “Instituto Neurológico de Guatemala”, en dicha experiencia tanto jóvenes, padres de familia como maestros, se presenta la situación laboral de las personas con discapacidad.

Actualmente, es imprescindible prever un amplio criterio de actuaciones que van desde la sensibilización a empresarios y la creación de nuevas ayudas hasta la profundización en el conocimiento del fenómeno del desempleo en este grupo de ciudadanos.

El acceso al empleo y su mantenimiento, que entraña una especial dificultad para todas las personas con discapacidad y especialmente para las personas con discapacidad intelectual, tiene su mejor apoyo en una formación adecuada y en una orientación eficaz en esta línea, con esto se pretende desarrollar programas que ayuden a los jóvenes a interesarse en el medio laboral y que esta inserción pueda desarrollarse a futuro con las garantías suficientes sabiendo que el centro especial de empleo teóricamente, es una alternativa transitoria hacia los empleos más normalizados.

Así mismo este proyecto puede ser útil para los maestros, padres de familia y jóvenes con discapacidad intelectual que asisten al Instituto Neurológico de Guatemala, ya que mediante, la promoción de información presentada en el marco teórico del presente proyecto, puede generar una adecuada inserción laboral.

Como objetivo primordial que se presento en este proyecto de investigación fue impulsar ideas para generar proyectos que puedan cubrir la transición del apoyo al aspecto laboral de los jóvenes de dieciocho a veinte años de edad que asisten al “Instituto Neurológico de Guatemala” es indiscutible, ya que al igual que cualquier individuo, ayudará significativamente la manera de cómo verse como persona.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las personas con discapacidad intelectual se caracterizan por presentar limitaciones significativas en su funcionamiento intelectual, conductual y habilidades adaptativas a nivel conceptual, social y práctico.

La discapacidad intelectual es un término utilizado cuando la persona posee ciertas limitantes en relación a funcionamiento intelectual o destrezas, como; la comunicación, cuidado personal, y habilidades sociales. Estas limitaciones causan que la persona aprenda y se desarrolle más lentamente que una persona convencional.

Las personas con discapacidad intelectual pueden tomar más tiempo en su desarrollo céfalo-caudal, así mismo luego utilizar destrezas para su cuidado personal tales como vestirse o comer, todo lo relacionado a autonomía. Desde la edad preescolar estarán propensos a tener problemas en las instituciones educativas. Claro que aprenderán, pero necesitarán más tiempo y las adaptaciones curriculares serán indispensables, sin embargo cabe mencionar que es posible que no puedan aprender algunas cosas.

El proceso de estructuración en relación a autonomía de las personas con discapacidad intelectual, está conformado por distintas facetas que se deberán ir afirmando de acuerdo a la edad cronológica y/o intelectual. Como todo individuo el desarrollo es constante y es valedero interrogar ¿En qué trabajo se desempeñara, el individuo con discapacidad intelectual, en su etapa adulta? Existe la clara posibilidad que la familia no logre apoyarlo económicamente todo el tiempo, por lo que deberá involucrarse de inmediato al iniciar su etapa adulta, en habilidades laborales que le permitan reafirmar su autonomía a este nivel.

Ahora bien en Guatemala hoy por hoy, la situación laboral es uno de los principales problemas que aqueja la población en general. El país a esta inmerso en una situación tasa de desempleo en aumento, para las personas convencionales. ¿Qué pasa con las personas con discapacidad intelectual? las familias en donde se encuentran personas con necesidades educativas especiales, se ven agobiadas por el futuro de sus hijos y las pocas o cero

oportunidades que sus hijos, puedan poseer debido a la falta de información sobre dicho tema a la población en general o bien a los mismos padres.

En la vida cotidiana de una buena parte de guatemaltecos, es indispensable contar con un empleo, a partir de ciertas necesidades de vida. Tales como;

- ✓ La integración social del individuo
- ✓ La afirmación de la personalidad
- ✓ Una imagen positiva de un individuo útil
- ✓ La estructuración del tiempo
- ✓ La pertenencia a un grupo social
- ✓ La cantidad y calidad de las interacciones sociales
- ✓ La independencia económica
- ✓ La satisfacción personal

Estas necesidades no son ajenas a las personas con discapacidad intelectual, porque para ellos el poseer un empleo será un medio más del como completarse como individuos.

En la actualidad son pocas las instituciones educativas para personas con discapacidad intelectual, quienes preparan a su población, para ofertar en empleos con destrezas básicas, que van entre; cocinar, barrer, lijar, cortar, fotocopiar, etc.

Sin embargo la sociedad Guatemalteca, o bien el conglomerado empresarial aun esta en sus primeros pasos, para generar empleos directos a personas con discapacidad intelectual, por lo que actualmente esas pocas instituciones para personas con discapacidad intelectual, trabajan arduamente en programas de inclusión laboral donde puedan llegar a capacitara este conglomerado, fomentándoles conciencia sobre dicha problemática.

## MARCO TEORICO

### 1. Esquema conceptual

#### 1.1.1 Discapacidad intelectual

“Discapacidad intelectual, también conocida como retraso mental, es un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana”<sup>1</sup>.

En los niños, los niveles de discapacidad intelectual varían ampliamente, desde problemas muy leves hasta problemas muy graves. Los niños con discapacidad intelectual puede que tengan dificultad para comunicar a otros lo que quieren o necesitan, así como para valerse por sí mismos. La discapacidad intelectual podría hacer que el niño aprenda y se desarrolle de una forma más lenta que otros niños de la misma edad. Estos niños podrían necesitar más tiempo para aprender a hablar, caminar, vestirse o comer sin ayuda y también podrían tener problemas de aprendizaje en la escuela.

#### ***Características de las personas con discapacidad intelectual***

- ✓ Poseen dificultad en cuanto a lo concerniente a atención, percepción y memoria (se fatiga rápidamente, su atención no se mantiene por un tiempo prolongado; se le dificulta distinguir entre la derecha y la izquierda, posee falta de interés por lo que está realizando).
- ✓ Su aprendizaje se realiza a ritmo lento (tiene dificultad para entender y seguir instrucciones, así como para recordar lo que se le acaba de decir).
- ✓ Muchas veces no puede realizar la actividad por sí solo; la curiosidad por conocer y explorar lo que le rodea está limitada.
- ✓ No se organiza para aprender de los acontecimientos de la vida diaria.
- ✓ Es lento en responder a las órdenes que se le dan.

---

<sup>1</sup> Angélica Leticia Cardona Echaury, Et al., Estrategias de atención para las diferentes discapacidades, *Manual para padres y maestros*, Pág. 40.

- ✓ Cuando se le pide que realice muchas tareas en corto tiempo, se confunde y rechaza la situación.
- ✓ No se le ocurre inventar o buscar situaciones nuevas.
- ✓ Tiene dificultad en solucionar problemas nuevos, aunque éstos sean parecidos a otros vividos anteriormente.
- ✓ Puede aprender mejor cuando ha obtenido éxito en las actividades anteriores.
- ✓ Cuando conoce de inmediato los resultados positivos de su actividad, se interesa más en seguir colaborando.
- ✓ Cuando participa activamente en la tarea, la aprende mejor y la olvida menos.
- ✓ Presenta atraso en el desarrollo evolutivo emocional.
- ✓ Edad mental siempre inferior a la edad cronológica.

### **1.1.2 Inserción laboral**

El término de *inserción laboral* se podría definir como "una serie de actuaciones, dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo"<sup>2</sup>.

La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual es un proceso en el cual se debe de tener un objetivo finalista, 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.

---

<sup>2</sup> Montero Gómez, Catalina, *Estrategias para facilitar, la inserción laboral a personas con discapacidad*, Pág. 20

## **1.2 Lineamientos Jurídicos – Políticos sobre la discapacidad**

### **1.2.1 Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**

Implícito en la introducción sobre las Normas Uniformes se indica, “Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales”.<sup>3</sup>

Tomando referencia en este documento internacional en el cual se habla sobre el empleo para las personas con capacidades especiales, de acuerdo al Artículo 7, se transcribe de manera literal:

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.
2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción

---

<sup>3</sup> Naciones Unidas 1999, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Pág. 09.

prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:
  - a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad.
  - b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo.
  - c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.
4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.
5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.
6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.
7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse

en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.
9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

### **1.2.2 Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo**

Guatemala ratificó en 1994, el convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional, y el empleo de personas discapacidad; adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo OIT, en Ginebra, Suiza, el 20 de junio de 1983.

El Convenio 159, sobre la readaptación profesional, y el empleo de personas con discapacidad, establece en el Artículo I,

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por «persona inválida» toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
3. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

### **1.2.3 Lo que dice la Constitución Política de la Republica de Guatemala sobre la discapacidad**

La Constitución Política de la Republica de Guatemala reza de forma literal en el Artículo 53.- Minusválidos. “El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”<sup>4</sup>. *Constitución Política de la República de Guatemala. CAPÍTULO II, SECCIÓN PRIMERA, ARTÍCULO 53.*

*“...es obligación del Estado proteger a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, por lo que no puede condenárseles a la pérdida de un derecho adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumplió determinado requisito...”*

### **1.2.4 Decreto No. 135-96 “Ley de atención a las personas con discapacidad”**

El decreto 135 - 96 es considerado por lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53, en el que establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permiten su rehabilitación y su re incorporación, integral a la sociedad.

Estableciendo en el Título I, nueve capítulos en los cuales se establecen los principios de condiciones para la participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país de las personas con discapacidad.

---

<sup>4</sup> Constitución Política de la republica de Guatemala, Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad, Guatemala 2002, Pág. 53

El Capítulo I, inicia con *Principios Generales*, sobre esta ley. Indicando los objetivos la ley en el Artículo 2, los cuales indican:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- g) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

En el capítulo II, se establecen las Obligaciones del Estado y la Sociedad Civil.

En el capítulo III, establece la creación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, CONADI. Mediante el Artículo 22 que reza, “Se crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad.

El capítulo IV, sobre la Educación.

Siendo el capítulo V, dedicado al “Trabajo” para las personas discapacidad, transcribiremos de manera literal cada uno de los artículos, ya que son estos los que nos proveen del contexto jurídico-político específico, de lo que debería ser la *Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad*.

Artículo 34. El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad.

Artículo 35. Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes.

Artículo 36. Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Artículo 37. El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 38. El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

Artículo 39. Las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

Artículo 40. La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.

Artículo 41. El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

Artículo 43. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

El capítulo VI, sobre la *Salud*.

El capítulo VII, sobre el *Acceso al Espacio Físico y a Medios de Transporte*

El capítulo VIII, sobre el *Acceso a la Información y la Comunicación*

El capítulo IX, sobre el *Acceso a las Actividades Culturales, Deportivas o Recreativas*.

Por último el Artículo 69, indica así; “El presente decreto fue declarado de urgencia nacional, aprobado en una sola lectura con el voto favorable de más de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso de la República y entrará en vigencia el día de su publicación en el diario oficial”.

### **1.3 Bolsa de trabajo**

#### **1.3.1 Algunos ejemplos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala**

“Estos son nombres de empresas que han formado alianzas con Fundación Margarita Tejada para dar trabajo a personas con Síndrome Down son:

- Legucorp, S.A.
- Litografía D’Print
- JR Centrocar

- Oficina de Contabilidad C.T.A.
- Hair Pin
- Ideas y Detalles
- Universidad Rafael Landívar
- Grupo Terra
- Sincorp/Arqco
- Saúl E. Méndez
- Recursos Selectivos, S.A.
- G&T Continental
- Chilis
- McDonald's
- Pastelería Anfora
- Panadería San Martín<sup>5</sup>.

#### **1.4 El rol de los entes hacia las personas con discapacidad intelectual**

##### **1.4.1 El rol de las personas con discapacidad intelectual**

Si la autonomía personal es el eje del proceso de integración sociolaboral, el papel de la persona consiste en adquirir conciencia de su discapacidad, de su potencial y de las posibilidades que el medio le ofrece, participar de manera activa y responsable en la toma de decisiones, en la conducción y construcción de su propio proceso de desarrollo, así como en la elección y utilización de los apoyos que requiera para compensar las desventajas.

Aunque asumir este papel no será fácil para las personas con discapacidad, ante tantos años de marginación, algunas de ellas, haciendo significativos esfuerzos, han iniciado la lucha por el reconocimiento y ejercicio de sus derechos y deberes. Es por ello que en la actualidad se habla en Costa Rica de la reconstrucción de la ciudadanía de las personas con discapacidad.

---

<sup>5</sup> *Entrevista con Licda. Claudia de Pacheco, Coordinadora de Procesos Laborales, Fundación Margarita Tejada.*

#### **1.4.2 El rol de la familia y sus factores dentro de la sociedad**

Es precisamente en la familia donde empezamos a forjar la relación persona-entorno, y, dependiendo de dicha relación, la persona, con o sin discapacidad, poseedora de una serie de características, fortalezas y debilidades, tendrá el poder y las condiciones necesarias para analizar y afrontar las carencias, exigencias y desventajas del entorno que le impiden ser autónoma. De ahí la importancia y la necesidad de proveer a la persona de las fortalezas y habilidades necesarias que le permitirán interactuar constructivamente con su medio.

En ese sentido a la familia, como primer escenario es donde la persona interactúa, le corresponde garantizar la búsqueda y provisión del bienestar de sus miembros, mediante la satisfacción de diversas necesidades, y propiciando facilidades para el logro de la vida independiente y la autonomía personal, incluyendo la defensa de los derechos humanos. Para facilitar el cumplimiento de sus funciones se apoya y retroalimenta de otros contextos y recursos: educativos, de salud, económicos, etc.

Además, ante el impacto que pueda generarse en los aspectos económicos, psicológicos, culturales y materiales, también se pone a prueba la capacidad de reestructurar roles, pautas de comportamiento y funciones familiares, en respuesta a las necesidades individuales y grupales que se derivan de la discapacidad.

Un padre o una madre que siente lástima por su hijo con discapacidad intelectual, cree que por las limitaciones este no podrá aprender a realizar sus actividades de vida diaria, no irá a la escuela, ni obtendrá un trabajo cuando sea adulto, ni mucho menos establecerá una relación de pareja ni llevará una vida lo más “normal”.

Por su parte, el hijo o la hija, a través de las diferentes etapas de su vida, acrecentarán sus discapacidades y disminuirá sus capacidades, en la medida en que se entorno más cercano, le limite las posibilidades de

desarrollar su autonomía e independencia personal, y de lograr mejor calidad en su vida.

La familia tiende a reproducir el enfoque que refleja el contexto institucional: cuando se toman decisiones que le competen a la persona con discapacidad o a sus padres, cuando no se toman en cuenta las necesidades de la persona a la hora de diseñar los servicios, cuando no coordinamos con otros sectores para canalizar necesidades que en el mismo contexto no es posible atender, cuando no se combina el criterio técnico con el punto de vista de la persona o el de su familia, etc.

En contraposición con este enfoque, las tendencias actuales en el abordaje de las necesidades de las personas con discapacidad, también le definen a la familia un norte para el logro de la igualdad de oportunidades, tal y como se estipula en diversos artículo del Decreto 135 – 96.

### **1.4.3 El rol de las instituciones**

El papel de las instituciones dentro del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad debe estar orientado fundamentalmente principalmente por el Artículo 53, de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Decreto 135-96 Capítulo V. Si articulamos los elementos que estipulan los lineamientos anteriores, junto con otros factores contextuales, conceptuales y de enfoque, analizados es posible determinar aspectos concretos, que definen las funciones de las instituciones en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, como las siguientes:

- a) Definir políticas institucionales que concuerden con las políticas nacionales en discapacidad y viabilicen el cumplimiento del Decreto 135 - 96; así como los planes y presupuestos institucionales que garanticen el cumplimiento progresivo de las medidas de equiparación de oportunidades necesarias.
- b) Establecer consulta con las organizaciones de personas con discapacidad, en aspectos relacionados con la accesibilidad de los

servicios que brindan y su aporte al proceso de equiparación de oportunidades.

- c) En el momento actual la oferta de apoyos adquiere gran importancia, pues por medio de ella se podría evaluar si una institución está cumpliendo realmente con la misión que le corresponde.
- d) Visualizar la discapacidad intelectual como característica más entre todas las fortalezas y debilidades que conforman al ser humano; de manera tal que los procesos evaluativos que se apliquen deben evidenciar las capacidades, los recursos personales y sobre todo, las necesidades que la persona requiere satisfacer para mejorar su calidad de vida.
- e) Facilitar información sobre las condiciones del mercado de trabajo, opciones educativas y formativas, mediante servicios de intermediación educativa y laboral, utilizando para ello todos los medios disponibles, desde información escrita y telefónica, hasta la radio, la televisión y los medios interactivos como la red de internet.
- f) Establecer y desarrollar servicios de apoyo laboral, para las personas que por su desventaja laboral lo requieran, tales como evaluación ocupacional, orientación profesional y familiar, adaptación al trabajo y adaptación del ambiente laboral, capacitación o formación profesional.
- g) Trabajar coordinadamente con otras entidades competentes para desarrollar estrategias que faciliten la inserción laboral; apoyar a las instituciones que por ley les corresponde esta labor, con por ejemplo: CONADI, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, y/o INTECAP; y aportar al análisis sobre las situación laboral de las personas con discapacidad, así como de formas alternativas de formación profesional y de empleo, tendientes a retroalimentar y redireccionar las estrategias y acciones en este campo.
- h) Ofrecer programas de formación o capacitación basados en las características y necesidades del contexto, y de contenidos polivalentes.

- i) Ofrecer información, programas o servicios tendientes a apoyar a las personas con discapacidad intelectual en aspectos tales como:
- Información sobre ayudas técnicas, otros servicios y recursos de apoyo.
  - Uso del tiempo para la recreación y lugares de recreación accesibles.
  - Manejo de sentimientos.
  - Autonomía personal y vida independiente.
  - Derechos y deberes de las personas con discapacidad.
  - Mecanismos de exigibilidad de derechos.
  - Autoestima.
  - Comunicación.
  - Sexualidad.
  - Liderazgo.
  - Imagen.
  - Deberes y derechos como trabajador.
  - Manejo de la comunidad.
  - Desarrollo de habilidades adaptativas en caso necesario.
  - Otros que requiera la persona para el logro de mejores niveles de autonomía y desarrollo personal.
  - Papel de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de equiparación de oportunidades.
- j) Trabajar con la comunidad, como sujeta de apoyos y fuente de recursos y oportunidades, con miras a mejorar sus accesos al espacio físico, a la educación y la salud, al trabajo y a la cultura; mediante la detección y coordinación de recursos y apoyos, información, capacitación y asesoría.

## **1.5 Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción laboral**

### **1.5.1 Trabajo**

*"Habilidades relacionadas con mantener un trabajo, o trabajos, en la comunidad, ya sean a tiempo parcial o total, en lo referente a: habilidades del trabajo concreto, a tener una conducta social adecuada y habilidades laborales relacionadas. Ejemplos de estas últimas son: el finalizar las tareas; tener conciencia de los horarios; la capacidad para buscar ayuda; el saber aceptar las críticas y mejorar las habilidades; el manejo del dinero, la asignación de los recursos económicos y la aplicación de otras habilidades escolares funcionales; y habilidades relacionadas con el ir y volver del trabajo, la preparación laboral, el control personal en el trabajo y la interacción con los compañeros"*<sup>6</sup>

Trabajo.- Acción de trabajar. Obra hecha o por hacer.

Las definiciones académicas del diccionario no orientan ni enmarcan, adecuadamente, el concepto filosófico y social que para el sector de personas con discapacidad, en nuestro caso con discapacidad intelectual, supone el tener y desarrollar un trabajo o empleo.

La realización de una actividad de empleo o promoción laboral permite a la persona con discapacidad intelectual desarrollar habilidades, hábitos y destrezas que no sólo le ayudan a progresar económicamente sino que, en la mayoría de los casos, son la base de su integración social. El trabajo, entendido en un sentido amplio, es una de las características que definen el estilo de vida adulta de nuestra sociedad. El tipo de empleo, los ingresos que se obtienen y las oportunidades que ofrece, afectan directamente al modo de percibir a las personas y a su valoración por parte de la sociedad. El empleo afecta también, como fuente de ingresos, al mayor o menor grado de libertad e igualdad de que disponen las personas a nivel social y económico.

Toda persona debe aspirar y obtener un trabajo, es un derecho y una obligación proclamados por nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala. También tiene derecho a ganar ingresos que le permitan vivir con

---

<sup>6</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad.* Pág. 40.

dignidad, así como a la formación en habilidades, hábitos y destrezas que le abran el acceso a un mejor empleo y que a la vez le serán útiles para la convivencia y la utilización de otros recursos comunitarios que potenciarán su desarrollo y posición social.

Otro de los grandes beneficios que ofrecen la mayoría de empleos, es la oportunidad de establecer relaciones de compañerismo y amistad con otras personas con y sin discapacidad. La habilidad "trabajo", a través de la promoción laboral y como culminación de un continuo que pasa por la formación profesional y a veces por un período más o menos largo en un Centro de Capacitación Laboral o en un Taller Protegido, tiene como meta y como logro de máxima integración y normalización, por tanto también de la máxima Calidad de Vida, el acceso al empleo en la comunidad y en el marco menos restringido (también menos protegido) posible. Esta es una de las claves de la inserción social mediante, entre otros factores, la potenciación de la autonomía personal, la autoestima y el equilibrio.

***a. Habilidades laborales que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con las cuales tiene relación:***

- i. *Afrontar los cambios laborales* (BIENESTAR EMOCIONAL)
- ii. *Percibir un salario* (BIENESTAR EMOCIONAL)
- iii. *Mejorar la productividad* (BIENESTAR EMOCIONAL)
- iv. *Participar eficazmente en programas de inserción laboral*  
(RELACIONES INTERPERSONALES)
- v. *Mostrar interés por la finalidad de su trabajo* (RELACIONES INTERPERSONALES)
- vi. *Estar interesado en trabajar junto a personas de distintos niveles*  
(RELACIONES INTERPERSONALES)
- vii. *Relacionarse con clientes y proveedores* (RELACIONES INTERPERSONALES)
- viii. *Promocionarse laboralmente y autofinanciarse.* (BIENESTAR MATERIAL)

- ix. *Ejercer en órganos de representación* (BIENESTAR MATERIAL; AUTODETERMINACIÓN)
- x. *Perfeccionarse en las tareas* (DESARROLLO PERSONAL)
- xi. *Respetar las normas laborales* (DESARROLLO PERSONAL)
- xii. *Realizar tareas laborales de calidad* (DESARROLLO PERSONAL)
- xiii. *Conocer su rendimiento* (DESARROLLO PERSONAL)
- xiv. *Solicitar cambio de puesto de trabajo* (AUTODETERMINACIÓN).
- xv. *Conocer sus puntos fuertes y limitaciones* (AUTODETERMINACIÓN)
- xvi. *Conocer su rendimiento y el porqué de su salario* (AUTODETERMINACIÓN)
- xvii. *Realizar diferentes modalidades de empleo* (INCLUSION SOCIAL)
- xviii. *Utilizar nuevas tecnologías* (INCLUSIÓN SOCIAL)
- xix. *Tener un empleo* (DERECHOS)
- xx. *Ejercer los derechos como trabajador.* (DERECHOS)
- xxi. *Participar en la elaboración del reglamento de régimen interno.* (DERECHOS)
- xxii. *Utilizar medios de transporte adaptados.* (DERECHOS)
- xxiii. *Tener unas condiciones laborales justas .* (DERECHOS)
- xxiv. *Cobrar puntualmente.* (DERECHOS)
- xxv. *Promocionarse.* (DERECHOS)
- xxvi. *Conocer el organigrama de la empresa.* (DERECHOS)

### **1.5.2 Habilidades sociales**

*"Son las relativas a los intercambios sociales con otras personas, e incluyen: iniciar, mantener y finalizar la interacción con otros; recibir y responder a las claves situacionales pertinentes; reconocer sentimientos; proporcionar realimentación (feedback) tanto positiva (sonreír cuando se le da algo que le gusta...) como negativa (rechazar una ayuda ofrecida...); regular la propia conducta; ser consciente de los compañeros y de ser aceptado por*

*ellos; gradúa la cantidad y el tipo de interacción con los demás; ayudar a los demás; constituir y fomentar las amistades y la relación con la persona amada; afrontar las demandas de los demás; realizar elecciones; compartir; entender el significado de la honradez y la equidad; controlar los impulsos; cumplir las leyes; saber hacer un uso flexible de las normas y las leyes mostrar un adecuado comportamiento socio-sexual”<sup>7</sup>.*

La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas

Por otro lado, y de acuerdo con Alberti (1977b), creemos importante destacar que la habilidad social:

- Es una característica de la conducta, no de las personas.
- Es una característica específica a la persona y a la situación, no universal.
- Debe contemplarse en el contexto cultural del individuo, así como en términos de otras variables situacionales.
- Está basada en la capacidad del individuo de escoger libremente su acción.
- Es una característica de la conducta socialmente efectiva, no dañina.

Las dimensiones conductuales más generalmente aceptadas son: hacer cumplidos, aceptar cumplidos, hacer peticiones, expresar amor, agrado y afecto, iniciar y mantener conversaciones, defender los propios derechos, rechazar peticiones, expresar opiniones personales incluido el desacuerdo, expresión justificada de la ira, desagrado o disgusto, petición de cambio de conducta del otro, disculparse o admitir ignorancia, manejo de las críticas, capacidad de solicitar satisfactoriamente un trabajo y capacidad de hablar en público.

---

<sup>7</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 53..

Existen muchos modelos de entrenamiento en este tipo de habilidades, que pueden consultarse en la numerosa bibliografía existente al respecto. Este apartado del Manual no pretende ser exhaustivo en este sentido sino poner de manifiesto que desde nuestros servicios podemos poner en marcha una serie de "buenas prácticas" que aporten a la persona con discapacidad intelectual un apoyo para conseguir adquirir las destrezas que le llevarán a poseer una conducta socialmente habilidosa.

**a. Habilidades sociales que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con las cuales tiene relación:**

- i. Ser asertivo. (BIENESTAR EMOCIONAL)
- ii. Ser cortés. (BIENESTAR EMOCIONAL; RELACIONES INTERPERSONALES)
- iii. Relacionarse con compañeros. (RELACIONES INTERPERSONALES)
- iv. Relacionarse en los lugares de trabajo. (RELACIONES INTERPERSONALES)
- v. Aprender habilidades sociales. (DESARROLLO PERSONAL)
- vi. Ser independiente en el lugar de trabajo. (AUTOGOBIERNO)
- vii. Aprender competencias de relación social. (INCLUSIÓN SOCIAL)
- viii. Utilizar transportes públicos. (INCLUSIÓN SOCIAL)
- ix. Ejercer los derechos. (DERECHOS)

### **1.5.3 Autodirección**

*"Habilidades relativas a realizar elecciones personales; aprender a realizar un horario o una agenda y guiarse por lo planificado; iniciar actividades adecuadas a la situación, al contexto, al horario y a los intereses personales; finalizar las tareas, ya sean necesarias o que se han solicitado; buscar ayuda cuando se necesita; resolver los problemas planteados tanto en situaciones familiares como en situaciones nuevas; y demostrar una adecuada asertividad y habilidades para defender sus propios deseos, opiniones e intereses (autodefensa)"<sup>8</sup>.*

---

<sup>8</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 59.

Esta descripción incluye las habilidades que se deben potenciar en una persona para adaptarse y desarrollar con éxito y responsabilidad una actividad profesional. Por tanto si nuestro objetivo es ofrecer apoyos a las personas con discapacidad intelectual a través de servicios adecuados, programas y estructuras que faciliten su acceso al mundo laboral, consideraremos que en todo momento nuestras planificaciones e intervenciones deben tener como principio básico el control de la persona sobre su entorno, favorecer la participación, la toma de decisiones, la elección, la iniciativa, sabiendo que el error contribuye también al aprendizaje y al desarrollo de la persona como protagonista de su propia vida.

Una cuestión que se genera al plantear el tema de la autodirección, es que cada persona tiene unos valores propios, un mayor o menor conocimiento de lo que quiere y le gusta, e incluso un bagaje de experiencias previas que facilitan el optar o descartar determinadas cosas, así como una mayor o menor facilidad para expresar y comunicar.

#### **1.5.4 Comunicación**

*"Incluye habilidades tales como la capacidad para comprender y expresar información mediante conductas simbólicas (por ejemplo, la palabra hablada, la ortografía / la palabra escrita, símbolos gráficos, lenguaje de signos, sistema dactilológico) o mediante conductas no simbólicas (por ejemplo, la expresión facial, el movimiento corporal, el contacto, un gesto). Ejemplos concretos de esta habilidad serían la capacidad para comprender y/o expresar una petición, una emoción, un saludo, un comentario, una protesta o una negativa. Habilidades de un nivel más elevado de comunicación, tales como escribir una carta, estarían también relacionadas con las habilidades escolares funcionales"<sup>9</sup>.*

Por habilidades de comunicación entendemos las destrezas ligadas a la capacidad para comprender y transmitir información. En ellas están incluidas las habilidades asociadas a la comprensión y expresión de peticiones, emociones, felicitaciones, protestas o rechazos. La comunicación está en la base de toda formación, también la profesional. De todos es bien

---

<sup>9</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 65..

conocido que todo buen trabajador debe mantener abiertos los canales de comunicación que le mantienen en continua relación con los demás trabajadores, con sus superiores y, en su caso, con sus subordinados.

**a. *Habilidades de Comunicación que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con las cuales tiene relación:***

- i. Conocer e interpretar señales comunicativas. (BIENESTAR EMOCIONAL)
- ii. Utilizar los canales de comunicación. (BIENESTAR EMOCIONAL)
- iii. Preguntar y pedir. (RELACIONES INTERPERSONALES).
- iv. Dar a conocer sus logros e inquietudes. (RELACIONES INTERPERSONALES)
- v. Expresar sugerencias y opiniones. (RELACIONES INTERPERSONALES, AUTODIRECCIÓN)
- vi. Aprender habilidades comunicativas. (DESARROLLO PERSONAL)
- vii. Informarse. (AUTODIRECCION)
- viii. Expresar información confidencial. (DERECHOS)
- ix. Usar adaptaciones comunicativas. (DERECHOS)

**1.5.5 Salud y seguridad**

*"Habilidades relacionadas con el mantenimiento de la salud propia en aspectos tales como: la alimentación; la prevención, identificación y tratamiento de la enfermedad; primeros auxilios; la sexualidad; el mantenimiento de un buen estado físico; el tener en cuenta cuestiones básicas sobre seguridad, tales como seguir las normas y las leyes, utilizar el cinturón de seguridad, cruzar la calle adecuadamente, cuidar la relación cuando es con desconocidos, buscar ayuda; realizar chequeos médicos y dentales de modo periódico; y hábitos personales saludables. Relacionadas con esta habilidad están habilidades tales como: protegerse uno mismo de conductas criminales; mostrar un comportamiento apropiado en la*

*comunidad; comunicar las necesidades y elecciones personales; participar en interacciones sociales; y aplicar las habilidades escolares funcionales"*<sup>10</sup>.

La salud -entendiendo como tal la ausencia de enfermedad- y la seguridad -como la mayor evitación posible de un peligro, riesgo o daño y las previsiones para minimizar sus consecuencias en el caso de producirse- son conceptos que no se pueden ni deben circunscribir a un determinado ámbito o espacio, aunque sí es cierto que en el entorno laboral existe estadísticamente una mayor incidencia. Deberá por tanto ser una práctica global de aplicación generalizada en todos y cada uno de los ámbitos relacionados con las personas con discapacidad intelectual.

Destrezas como el conocimiento de primeros auxilios, el entrenamiento para evacuar el centro en caso de peligro, la prevención de riesgos en el disfrute de la sexualidad, el mantenimiento de una forma física aceptable, el aprendizaje de pautas de seguridad básica, el mantenimiento de unos correctos hábitos personales de higiene, etc. Conformarán en definitiva un entorno positivo donde podamos diseñar un concepto más amplio y concreto de CALIDAD DE VIDA.

**a. *Habilidades de Salud y Seguridad que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con la cuales tiene relación:***

- i. Conocer el estado de salud . (BIENESTAR EMOCIONAL)
- ii. Utilizar personal de apoyo. (BIENESTAR EMOCIONAL)
- iii. Utilizar servicios de rehabilitación. (DESARROLLO PERSONAL; BIENESTAR FÍSICO)
- iv. Manejar los riesgos del puesto de trabajo. (DESARROLLO PERSONAL; BIENESTAR FÍSICO)
- v. Tener revisiones médicas periódicas. (BIENESTAR FÍSICO)
- vi. Tener un menú adecuado. (BIENESTAR FÍSICO)
- vii. Disponer de un entorno de trabajo seguro. (BIENESTAR FÍSICO)
- viii. Disponer de una evaluación laboral periódica. (DERECHOS)

---

<sup>10</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad.* Pág. 72.

- ix. Acceder a programas adecuados a su situación. (DERECHOS)

### **1.5.6 Cuidado Personal**

*"Habilidades relacionadas con asearse, comer, vestirse, la higiene y la apariencia personal"<sup>11</sup>*

El cuidado personal como habilidad recoge aquellos aspectos que tienen que ver con el aseo, la comida, la higiene, el vestido y la apariencia personal. Es la capacidad de procurarse una vida saludable y de construir una correcta "imagen personal". En la sociedad en que vivimos los aspectos de imagen son de gran importancia, a veces incluso desmesurada. A través de la imagen que se da, se transmite información sobre el tipo de persona que hay detrás.

El cuidado personal y los aspectos que recoge, se presentan como una habilidad que tiene que estar de forma continua adaptándose al entorno. El saber alimentarse correctamente, el mantener una adecuada higiene personal y el elegir la ropa según la climatología, son aspectos que se pueden y deben desarrollar en un entorno laboral o de formación ocupacional.

El seguir ciertas normas de apariencia personal no garantiza en ningún caso la inclusión o integración social, simplemente marca la frontera de la exclusión, ya que quien no cumple o cumple de forma deficiente estas normas, será "mal visto" y tendrá muchas posibilidades de ser "excluido".

#### ***a. Habilidades de Cuidado Personal que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con las cuales tiene relación:***

- i. Comer saludablemente. (BIENESTAR FÍSICO)
- ii. Cuidar el porte y la higiene. (DESARROLLO PERSONAL)
- iii. Utilizar espacios personales. (DERECHOS)
- iv. Respetar las pertenencias. (DERECHOS)

### **1.5.7 Utilización de la Comunidad**

*"Habilidades relacionadas con la adecuada utilización de los recursos de la comunidad, tales como: viajar; comprar en tiendas, supermercados y*

---

<sup>11</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 78.

*grandes almacenes; comprar en, o recibir el servicio de, negocios tales como gasolineras, talleres y tiendas de reparación, consultas de médicos, dentistas...; asistir a oficios religiosos; utilizar el transporte público y otros servicios públicos tales como colegios, bibliotecas, parques y zonas de recreo, calles y aceras...; ir al teatro; acudir a otros lugares o acontecimientos culturales. Relacionadas con ésta habilidad de utilización de la comunidad están habilidades tales como: comportarse adecuadamente en la comunidad; comunicar elecciones personales y necesidades; la interacción social; y la aplicación de las habilidades escolares funcionales<sup>12</sup>.*

Esta descripción contiene las habilidades que se deben de potenciar en las personas con discapacidad intelectual, para adaptarse y desenvolverse con éxito en el entorno que las rodea.

Habilidades relacionadas con la utilización adecuada de los recursos de la comunidad que incluyen los servicios de salud y sanitarios, los medios de transporte, comprar en tiendas o grandes almacenes y supermercados; comprar u obtener servicios de empresas de la comunidad; asistir a actos religiosos; utilizar servicios públicos como escuelas, bibliotecas, parques y áreas recreativas y calles o aceras; asistir al teatro o al cine y visitar otros centros y acontecimientos culturales.

**a. Habilidades de utilización de la comunidad Personal que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con la cuales tiene relación:**

- i. Utilizar servicios comunitarios de seguridad económica. (BIENESTAR EMOCIONAL)
- ii. Participar en actividades comunitarias del barrio. (RELACIONES INTERPERSONALES)
- iii. Utilizar el transporte público. (DESARROLLO PERSONAL).
- iv. Mejorar los ingresos y autofinanciarse. (BIENESTAR MATERIAL)
- v. Participar en el entorno laboral. (INCLUSIÓN SOCIAL)
- vi. Ser miembro de entidades ajenas al servicio. (DERECHOS)

---

<sup>12</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad.* Pág. 81.

### 1.5.8 Ocio

*"Hace referencia al desarrollo de intereses diversos relacionados con el ocio y el entretenimiento (bien sea entretenimiento personal o en interacción con otros) que reflejan las preferencias y las elecciones personales y, si la actividad se lleva a cabo en público, la adecuación a la edad y normas culturales. Son habilidades de este tipo: elegir temas de interés e iniciarse en ellos; utilizar y disfrutar, ya sea en solitario o con otros, de actividades recreativas y de ocio tanto en el hogar como en la comunidad; jugar con otros socialmente; respetar el turno; finalizar o rechazar determinadas actividades recreativas o de ocio; ampliar la duración de la propia participación; y ampliar el repertorio personal de intereses, conocimientos y habilidades. Son habilidades relacionadas: el comportarse adecuadamente en la situación de ocio y esparcimiento; el comunicar las elecciones y las necesidades; el participar en la interacción social; el aplicar las habilidades escolares funcionales; y contar con una adecuada movilidad"<sup>13</sup>.*

Ocio y tiempo libre son términos de los que en ocasiones se hace un uso y abuso que acaba por desdibujar su significado. Vale la pena detenerse un poco en estos términos algo gastados. Devolverles parte de su lustre y de esa forma dar consistencia y "brillo" a la idea que construyen los tres. Para ello no es necesario consultar diccionarios, catálogos o bibliografías sobre el tema, simplemente reflexionar y fijarse en el significado y las connotaciones que cada uno de los términos tiene en el entorno en que nos movemos. Es curioso cómo en nuestra sociedad el OCIO es un término y un fenómeno que está recuperando significado, espacio e importancia frente a otro término que, primero lo niega y después le relega a un oscuro segundo plano: el NEG-OCIO.

Hasta hace muy poco y aún ahora, el ocio y cualquier actividad a la que se diera este apellido, se ha considerado como algo marginal, irrelevante y poco serio. Esto ha sido algo generalizado, y las organizaciones pro personas con discapacidad intelectual no han estado al margen, también las actividades destinadas a ocupar el ocio y tiempo libre de estas personas han

---

<sup>13</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 87.

tenido la consideración de algo residual, frente a las otras cuestiones de más importancia como la vivienda o el empleo.

Afortunadamente el ocio ya no se considera exclusivo de ociosos y desocupados. Ahora se le reconoce una importancia clave, es un elemento esencial de desarrollo personal y un indicativo claro del grado de ajuste y normalización de cualquier persona. El tiempo, más que un elemento, es una de las principales obsesiones de nuestra sociedad. De él se dice que es "oro", o un "bien realmente escaso". En esta ocasión nos encontramos con un término con una carga neutra. El tiempo no es por sí mismo ni bueno ni malo, lo importante es lo que seamos capaces de hacer en él.

El término "libre" toma aquí significado al confrontarse con "ocupado". Pero es un término con trampa puesto que para considerar que un tiempo es libre, no basta con que no tenga una actividad asignada (sería sólo un tiempo desocupado), sino que la persona debe tener, primero control sobre él y segundo, debe tener la posibilidad de elegir "libremente" entre diferentes opciones para invertir su tiempo. Evidentemente una de ellas puede ser "no hacer nada".

Pero este "no hacer nada" deja de ser una opción libre y válida cuando no hemos sabido llenar de contenidos estos tiempos. Cuando la única salida es la pérdida del tiempo porque "no hay nada que hacer".

### **1.5.9 Vida en el Hogar**

*"Habilidades relacionadas con el funcionamiento en el hogar, tales como el cuidado de la ropa, las tareas domésticas, el mantenimiento de los bienes personales, la preparación y elaboración de las comidas, el planificar y elaborar un presupuesto para las compras, la seguridad en el hogar y la elaboración de la agenda diaria. Otras habilidades relacionadas con ésta son el comportamiento y la orientación tanto en la casa como en el vecindario, la comunicación de elecciones y necesidades, la interacción social y la aplicación de habilidades escolares funcionales en el hogar"<sup>14</sup>.*

Entendemos esta habilidad como el conjunto de tareas necesarias y convenientes para desarrollar una vida digna en el hogar, realizándolas si es

---

<sup>14</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 90.

posible de forma autónoma o bien con los apoyos que sean necesarios. Aunque aparentemente el apoyo en las habilidades relacionadas con la vida en el hogar no parece competencia del entorno laboral, de hecho, el espacio doméstico es complementario del laboral y ambos se interrelacionan e influyen. Obviamente la mayoría de estas destrezas y habilidades se manifiestan fuera del espacio/tiempo del empleo y formación laboral, por tanto las buenas prácticas en esta área, en el entorno laboral o formativo-laboral estarán dirigidas a apoyar, primero, formando a la persona y, después, cooperando con su familia.

Así pues, es conveniente que el entorno de formación laboral y ocupacional esté preparado para trabajar en él estas habilidades, ya que una mayor competencia de la persona con discapacidad intelectual en esta área le permitirá avanzar en su autonomía y por lo tanto en el desarrollo de su autoestima y seguridad personal, valores todos ellos que son de gran importancia para el desarrollo de las competencias laborales de esa persona.

#### **1.5.10 Habilidades escolares funcionales**

*"Capacidades cognitivas y habilidades relativas a aprendizajes escolares que también tengan una aplicación directa en la propia vida. Ejemplos de tales habilidades y capacidades son: la escritura; la lectura; la utilización de conceptos básicos de cálculo práctico; conocimiento básico de aspectos relacionados con el conocimiento del medio físico, la salud propia y la sexualidad; la geografía; y el conocimiento del medio social. Es importante señalar que el objetivo de esta área de habilidad no es alcanzar un determinado nivel académico sino, más bien, la adquisición de habilidades escolares que son funcionales en cuanto a llevar una vida independiente"<sup>15</sup>.*

La adquisición de destrezas escolares que sean funcionales, en términos de acceso a la vida independiente, tiene un sentido transversal ya que son parte de los requerimientos de los diferentes entornos donde se moverá la persona adulta.

---

<sup>15</sup> FEAPS, *Promoción Laboral y empleo para personas con retraso mental, Orientaciones para la calidad*. Pág. 95.

**a. Habilidades Escolares Funcionales que debe manejar la persona con discapacidad intelectual para la inserción laboral y las áreas con la cuales tiene relación:**

- i. Mejorar las competencias profesionales. (BIENESTAR EMOCIONAL; DESARROLLO PERSONAL)
- ii. Conocer alternativas laborales. (DESARROLLO PERSONAL; DERECHOS)
- iii. Disponer de planes de transición entre escuela y taller. (DESARROLLO PERSONAL; DERECHOS)
- iv. Participar en programas de desarrollo personal. (DESARROLLO PERSONAL)
- v. Disponer de un trabajo adecuado a sus necesidades. (DESARROLLO PERSONAL)
- vi. Usar nuevas tecnologías. (DESARROLLO PERSONAL)
- vii. Formarse en varias posibilidades laborales. (DESARROLLO PERSONAL / INCLUSIÓN SOCIAL)
- viii. Formarse en el propio lugar de trabajo. (INCLUSIÓN SOCIAL/DESARROLLO PERSONAL)

**1.6 Estudio de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual**

“El análisis y la clasificación de los puestos de trabajo es una técnica cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los puestos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de las tareas que estructuran las ocupaciones y de la comprensión de las habilidades, conocimientos y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio”<sup>16</sup>.

El Instituto Nacional de Empleo de España propone que el proceso de análisis ocupacional se centra en la revisión de diferentes fuentes (clasificación de ocupaciones. Información económica sectorial, estudios

---

<sup>16</sup> Montero Gómez, Catalina, *Estrategias para facilitar, la inserción laboral a personas con discapacidad*, Pág. 20

necesidades de formación) y se desarrolla en dos grandes fases: la primera es el establecimiento de la estructura ocupacional de la familia profesional y la segunda es la determinación de perfiles profesionales de las ocupaciones.

Utiliza el método de análisis funcional y lo considera un instrumento superador del análisis de tareas. Considera a la ocupación una agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas, técnicas y medios semejantes, y responden a un mismo nivel de cualificación.

El perfil profesional, resultante en la segunda fase, es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional. Está compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de las unidades de competencia; la identificación de las realizaciones profesionales, la descripción y agrupamiento de las tareas y la especificación de los criterios de ejecución.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México define el análisis ocupacional como una “metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas a los trabajadores para su mejor desempeño.” Por ello, se recaba la información en los centros de trabajo, se clasifican en ocupaciones los puestos relacionados entre sí y se integran, una vez clasificados, en un catálogo (Internet).

Para el American Collage Testing (ACT) es la recolección sistemática analítica de la información sobre las acciones que realizan los empleados en el desempeño de las tareas relacionada con su empleo”. Esta organización desarrolló una metodología de análisis ocupacional en 1993 para identificar las competencias y destrezas comunes a través de todas las ocupaciones dentro de un entorno de trabajo.

A pesar de la diversidad conceptual que podemos hallar en las experiencias de otros entornos, en este tema, al igual que en discapacidad, la constante es el cambio, y tanto la conceptualización como el abordaje deben ajustarse a las necesidades de cada país, de cada servicio, y sobre todo, a las de los usuarios.

En ese sentido tomaremos como referencia los aportes mencionados y trataremos de identificar los elementos más importantes que contribuyan a satisfacer los objetivos de este trabajo, a efecto de orientar al facilitador el apoyo, en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

- ✓ El estudio de puestos de trabajo constituye una recopilación y sistematización de diversas actividades productivas, que describe qué debe hacer un trabajador que desempeñe esa actividad productiva, qué habilidades y conocimientos requiere para hacerlo, qué recursos utiliza para hacerlo, qué nivel de responsabilidad tiene sobre productos, materiales, información o personas, en fin, qué requiere el trabajo del trabajador y bajo qué condiciones.
- ✓ La información sistematizada le permitirá al facilitador (a) identificar qué apoyos requiere una persona con mayor desventaja laboral que desempeñar eficientemente esa actividad productiva u otras similares.
- ✓ Le permitirá al facilitador ampliar su conocimiento sobre las características del mercado de trabajo, las repercusiones que sobre éste tienen las tendencias universales en la economía, el contexto empresarial, económico, laboral, tecnológico y educativo de un sector ocupacional, las funciones que desarrollan las empresas de ese sector para lograr su propósito, en cada área ocupacional.
- ✓ Es importante agrupar información sobre exigencias y condiciones comunes a diversas actividades productivas, cuyas tareas puedan ser desempeñadas por una determinada persona, independientemente del puesto de trabajo.
- ✓ Debemos considerar, además, que no existe un único modelo de análisis. Sin embargo, los criterios que utilizan son comunes y pueden ser

aplicados a cualquier tipo de actividad productiva: calificada, no califica, dependiente, independiente, microempresas, trabajo a distancia y otros. Así también la selección de criterios dependerá de los objetivos del estudio o análisis.

- ✓ Para desarrollar nuestro propio modelo de evaluación es importante considerar el marco de referencia que se ha expuesto, desde capítulos anteriores, sobre el abordaje de las necesidades de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

### **1.6.1 Componentes esenciales para el adecuado estudio de puesto de trabajo para una persona con discapacidad intelectual**

#### **a. Objetivos del estudio de puestos de trabajo**

Caracterizar diferentes tipos de actividades productivas mediante el estudio de puestos de trabajo para determinar oportunidades de inserción laboral para personas con discapacidad.

Identificar los requerimientos en cuanto a habilidades, conocimientos, condiciones y nivel de responsabilidad, de actividades productivas que podrían ser desempeñadas por personas con desventaja laboral.

Facilitar el análisis comparativo entre diversos puestos de trabajo y las características, intereses y expectativas laborales de personas, con desventaja laboral, interesadas en lograr su inserción laboral.

Diseñar planes de capacitación y adaptación laboral que puedan requerir personas con desventaja laboral para desempeñarse exitosamente en una actividad productiva.

#### ***b. Nombre de la actividad productiva***

Todo trabajo u ocupación tiene un nombre, por ejemplo “dependiente de tienda, cajera, empacador de mercadería” y otros. Este apartado se refiere por lo tanto al nombre que lleva el puesto, actividad productiva o, ocupación, que se vaya a estudiar. Es importante indicarlo porque da una idea de las actividades que el puesto implica.

**c. *Ubicación geográfica y organizacional de la actividad productiva.***

Incluye información sobre ubicación administrativa (empresas, taller, departamento, unidad, sección, áreas, etc.), ubicación geográfica (dirección, apartado postal), localización (número telefónico y de fax, correo electrónico) y la persona que sirva de contactos.

Es importante delimitar muy bien los objetivos del estudio o análisis que se va a realizar, pues de ello depende la selección de variables o aspectos a investigar, además, de la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

**1.6.2 Materiales o herramientas para el trabajo**

Define que la razón con la cual se realizaran las tareas. Para determinarlo es necesario elaborar una lista de equipo, maquinas, herramientas, accesorios y materiales de consumo que utiliza. Para identificar cada una de estas categorías el GLARP ("Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional" para la inserción e integración de personas con discapacidad) nos aporta los siguientes términos:

- Maquinas,
- Herramientas
- Equipos
- Materiales de consumo
- Accesorios.

El uso de los recursos, con los que se trabajar, forma parte de las exigencias del puesto, por lo tanto se constituye en un contenido de la capacitación que debe dársele al usuario, de previo a su inserción laboral.

**1.6.3 Condiciones físicas para realizar el trabajo**

Es indispensable hablar sobre las características del ambiente físico y organizacional, incluyendo así, los factores de riesgo como: ventilación, temperatura, humedad, olores, ruido, polvo, suciedad, exposición a materiales o sustancias tóxicas, ritmo de trabajo, posición (sentado, agachado, de pie, etc.), horarios, rotación, espacios abiertos o cerrados, intemperie, cantidad de

personas con las que se debe trabajar, supervisión recibida y ejercida,, incentivos, salario y garantías sociales.

Es importante valorar el nivel de esfuerzo, con base en el cual es posible, caracterizar la actividad productiva como sedentaria, liviana, mediana o pesada. Este factor se determina considerando, principalmente, la relación entre la fuerza o el peso y frecuencia con la que debe levantar la persona.

Se considera que una labor es ocasional cuando se realiza ocho veces en una jornada diaria de ocho horas; es frecuente cuando se realiza de nueve a treinta veces en la jornada de ocho horas.

Para poder determinar el nivel de esfuerzo, tanto en hombre como en mujeres, podemos utilizar los parámetros aportados por la GLARP:

- Actividades productivas sedentarias
  - El Trabajo se realiza en posición sentada
  - Requiere pararse o caminar ocasionalmente
  - Levanta o transporta como máximo 5 kilogramos
- Actividades productivas sedentarias
  - Requiere estar de pie o caminar en grado significativo
  - Cuando está sentado controla palancas con brazos y piernas
  - Levanta ocasional o frecuentemente 24 lbs. (hombres)
  - Levanta permanentemente hasta 16 lbs. (hombres)
  - Levanta ocasional o frecuentemente 16 lbs. (mujeres)
  - Levanta permanentemente hasta 08 lbs. (mujeres)
- Actividades productivas medianas
  - Requiere permanecer en posición de pie
  - Utiliza permanentemente controles de brazo o piernas
  - Levanta ocasionalmente hasta 50 lbs. (hombres)
  - Levanta frecuentemente hasta 36 lbs. (hombres)
  - Levanta permanentemente hasta 24 lbs. (hombres)
  - Levanta ocasionalmente hasta 44 lbs. (mujeres)
  - Levanta frecuentemente hasta 12 lbs. (mujeres)

- Levanta permanentemente hasta 07 lbs. (mujeres)
- Actividades productivas pesadas:
  - Levanta o transporta ocasionalmente hasta 90 lbs. (hombres)
  - Levanta o transporta frecuentemente hasta 50 lbs. (hombres)
  - Levanta o transporta permanentemente hasta 30 lbs. (hombres)
  - Levanta o transporta ocasionalmente hasta 50 lbs. (mujeres)
  - Levanta o transporta frecuentemente hasta 15 lbs. (mujeres)
  - Levanta o transporta permanentemente hasta 10 lbs. (mujeres)
- Actividades productivas muy pesadas
  - Levanta ocasionalmente hasta 100 lbs. (hombres)
  - Levanta frecuentemente hasta 50 lbs. (hombres)
  - Levanta permanentemente hasta 70 lbs. (hombres)
  - No se incluye en este rango a las mujeres.

Las condiciones de trabajo deben registrarse con el mayor detalle posible, considerando que es uno de los elementos más relacionados con la seguridad y la salud del trabajador. Por razones de discapacidad o de salud, podrían existir contraindicaciones para trabajar en determinados ambientes laborales, desempeñar determinadas labores o requerirse de adaptaciones en los puestos de trabajo.

## **1.7 Programas para facilitar la inserción laboral**

### **1.7.1 Talleres protegidos**

Los Talleres Protegidos son entidades estatales o privadas bajo dependencia de asociaciones con personería jurídica y reconocidas como de bien público y sin fines de lucro, que tienen como finalidad la producción de bienes y/o servicios cuya planta está integrada por personas con discapacidad física y/o mental.

Este tipo de taller desarrolla su acción con un enfoque terapéutico, ya que por su patología, los concurrentes no pueden acceder a un aprendizaje y desempeño laboral con metodologías exclusivamente educativas.

Generalmente está dirigido a personas discapacitadas mentales con alteraciones de la conducta o la personalidad, que ingresan al mismo, como parte de una etapa del tratamiento psiquiátrico prescripto.

La permanencia de una persona con discapacidad en un Taller Protegido Terapéutico dependerá de la evolución de cada caso en particular: si la evolución fuera buena puede llegar a ingresar a otro medio laboral protegido o competitivo, y si no fuera así su permanencia estará supeditada a otras alternativas terapéuticas.

Las actividades a desarrollar pueden ser de diferente tipo siempre y cuando sean adecuadas para las personas que allí concurren.

✓ **Beneficiarios:**

Personas con discapacidad en edad económicamente activa que por las características de su discapacidad no se encuentren en condiciones de acceder a una formación laboral común o especial, ni tampoco desempeñarse en un taller protegido de producción.

✓ **Funcionamiento:**

El desarrollo de actividades del Taller Protegido Terapéutico deberá implementarse como parte integrada o anexada de un servicio de rehabilitación.

Por lo tanto las instalaciones podrán compartirse o no con una entidad rehabilitadora, pero en todos los casos las personas que concurren al mismo, deberán estar bajo control y supervisión de un equipo interdisciplinario (médico – psicólogo – terapeuta ocupacional – asistente social) que determine y oriente la actividad terapéutico – ocupacional que realizan.

El taller protegido terapéutico estará equipado con las maquinarias, herramientas y materiales propios de cada actividad ocupacional, las que desarrollarán en instalaciones condicionadas a tales efectos, y en las que se prevean las medidas de seguridad correspondientes.

### **1.7.2 Centros Ocupacionales**

Los centros ocupacionales surgieron en los años sesenta y setenta por iniciativa de asociaciones de padres y familiares de personas con discapacidad intelectual. En sus inicios estos centros tenían una perspectiva docente puesto que el apoyo principal era brindado por maestros de educación especial, como salida a la finalización de la educación especial obligatoria. Sin embargo, con el paso del tiempo se ha abandonado la orientación educativa por una orientación de carácter más profesional.

Los centros ocupacionales se han configurado como una de las principales opciones formativas, ocupacionales y laborales para las personas con discapacidad intelectual y sin lugar a dudas han permitido dar un salto cualitativo en la concepción de las personas con discapacidad intelectual en su futuro rol de trabajador.

Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social, es decir, preparar a la persona con discapacidad a enfrentarse con las exigencias de la vida cotidiana y el trabajo. Para los usuarios que tengan mayores posibilidades, será el medio que les capacite para alcanzar la integración laboral y la realización personal y social; y para los usuarios más afectados será un lugar estable y permanente que les facilite el desarrollo personal y la integración social. Los Centros Ocupacionales se convierten así en un espacio de atención a las personas con discapacidad donde pueden desarrollar actividades ocupacionales pero, a la vez, en una antesala para aquellos que puedan acceder al mercado laboral ordinario.

Se entiende por actividad ocupacional el conjunto de actividades, tareas o labores que son realizadas por personas con discapacidad intelectual, de acuerdo a sus condiciones individuales, bajo la orientación de profesionales del centro y que, sin participar propiamente de la dinámica del mercado económico, están encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios.

Los servicios de mejora de las habilidades adaptativas o de desarrollo personal y social son aquellos que están específicamente dirigidos a procurar que los usuarios, en los centros ocupacionales, tengan una mayor habilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Asimismo, las actividades o labores a desarrollar tenderán a favorecer la futura incorporación de estas personas con discapacidad intelectual al trabajo remunerado. Por tanto, se debe establecer un sistema de gratificaciones que recoja el reconocimiento de la actividad ocupacional realizada por la persona con discapacidad intelectual con el fin de fomentar su integración en las actividades del centro. La gratificación máxima no deberá superar el 30% del salario mínimo interprofesional con el fin de no entorpecer el paso a situaciones más integradoras. Los Centros Ocupacionales se convierten así en un espacio de atención pero, a la vez, en una antesala laboral.

Actualmente, se considera que los centros ocupacionales se encuentran ligados al tipo de servicio “prelaboral o laboral” ya que, tras su estancia en estos centros, los participantes pueden seguir dos itinerarios diferentes de inserción laboral; uno dirigido a los Centros Especiales de Empleo y otro dirigido al mercado laboral ordinario.

La mayor parte de los centros ocupacionales españoles acogen mayoritariamente a sujetos con discapacidad intelectual, siempre derivándolos a talleres acordes con su capacidad. Los talleres predominantes en las diferentes comunidades son: manipulados industriales, carpintería, cerámica, manualidades, corte y confección, artes gráficas, informática, cestería, mimbre y encuadernación.

### **1.7.3 Centros especiales de empleo**

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

## Características

- ✓ Puede ser **titular** de un Centro Especial de Empleo cualquier persona física o jurídica, pública o privada, incluso comunidad de bienes, con capacidad jurídica y de obrar para ser empresario (sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc)
- ✓ **Su plantilla** tiene que estar formada al menos en un 70 por 100 por minusválidos con una reducción de, al menos, un 33 por ciento de su capacidad para el trabajo, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de su actividad.
- ✓ Los Centros Especiales de Empleo se conciben como un medio de **integración laboral** de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias, fin primordial de la política de integración laboral de este sector, por lo que la normativa reguladora de la materia insiste en se trata de auténticas empresas que deben sujetar su gestión a las mismas normas y requisitos que afecten a cualquier empresa del sector al que pertenezcan.

# CAPÍTULO II

## Técnicas e instrumentos

### 2.1 TÉCNICAS

#### 2.1.1 Técnica de muestreo:

***Población:***

El Instituto Neurológico de Guatemala cuenta con una población de 120 alumnos entre los cuales se cuentan niños y jóvenes con Síndrome de Down, discapacidad intelectual, entre otros. La población con discapacidad intelectual con la cual se trabajo es de doce alumnos de dieciocho a veinte años con discapacidad intelectual.

***Muestra:***

La selección de la muestra objeto de investigación se obtuvo mediante el muestreo intencional o de juicio el cual consistió en seleccionar los elementos representativos o típicos de la población. En este caso se tomó en cuenta el grupo de jóvenes con los que se trabajo y que asisten a dicha institución como centro de estudios.

La muestra estuvo integrada por doce Jóvenes con discapacidad intelectual elegidos de acuerdo a la edad de dieciocho a veinte años. También se conto con la participación de los padres de los mismos alumnos y por último el claustro de educadores (as) especiales, fue parte de la muestra.

#### 2.1.2 Técnicas de recolección de datos

**Observación No-Participante (Ver anexo 1)**

Este tipo de observación se aplicó en el proceso de investigación, se participo de manera activa dentro del grupo a observar. Únicamente se limito a observar y tomar notas sin relacionarse con los miembros del grupo, además de ser una *observación no-participante*, se puede indicar que esta también fue una observación estructurada.

La observación fue destinada a conocer sobre el perfil de habilidades que poseen los doce jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual de

los talleres pre laborales del Instituto Neurológico de Guatemala, para así poder iniciar en un futuro el proceso de inserción laboral. Con este fin se realizó la investigación y así poder presentar los resultados a la dirección y fomentar el inicio de proyectos en vías de la inserción de estos jóvenes.

La *Observación no-participante, estructurada* se llevó a cabo mediante una *lista de cotejo*, la cual se realizó en base al apartado del marco teórico, con el sub-título "*Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción laboral*".

Para completar el proceso de observación no-participante, ambos investigadores asistieron durante un día de clases en los cuales los jóvenes de la muestra mencionada, asistieron a los talleres asignados, en donde convivieron y realizaron un proceso empático. Esta observación se llevó a cabo por medio de *Lista de Cotejo*, realizándose de manera individual.

Para poder llenar y concluir la observación no-participante estructurada, los investigadores asistieron en distinto día, para llenar seis observaciones cada uno, días en los cuales los jóvenes asistieron a los talleres asignados. El tiempo en que se realizó la observación fue de 45 minutos por alumno.

### **Entrevista Semi-Estructurada (Ver anexos 2 y 3)**

Se realizaron dos entrevistas semi-estructurada:

- La primera fue dirigida a padres de los doce alumnos participantes en observación. Obteniendo los siguientes resultados:
  - Se indagó sobre los conocimientos que poseen, los padres sobre las leyes que respaldan el apoyo laboral a las personas con discapacidad
  - Se conocieron las expectativas de los padres acerca del trabajo de la institución en relación al futuro laboral de sus hijos

- Se indago sobre las habilidades que deberían poseer sus hijos, para poder iniciar su proceso de inserción laboral.
- La segunda entrevista fue aplicada al claustro de educadores (as) especiales del Instituto Neurológico de Guatemala.
  - Se indago sobre los conocimientos que poseen, los y las educadores especiales, sobre las leyes que respaldan el apoyo laboral a las personas con discapacidad
  - Se concientizo acerca del trabajo que se realiza para la inserción laboral de sus alumnos.
  - Se indago sobre las habilidades que deberían fomentar en sus alumnos, para poder iniciar su proceso de inserción laboral.

La entrevista dirigida a padres se realizo por uno de los investigadores de manera grupal, dirigida a los padres de los jóvenes de dieciocho a veinte años participantes de la muestra. Esta entrevista se aplicó durante un único día en un periodo de 45 minutos.

La entrevista dirigida al claustro de educadores (as) especiales de igual manera se realizo de forma grupal, por uno de los investigadores en el mismo día de la aplicación de la entrevista a padres. Esta entrevista fue aplicada durante un único día en un periodo estimado de treinta minutos.

Los ítems fueron realizados y evaluados en base a los temas que contiene el marco teórico de esta investigación, por lo que a continuación se detalla, cuáles fueron los temas que generaron cada uno de los ítems, tanto de la entrevista a padres como a educadores (as) especiales.

*Entrevista a padres (Ver anexo 2)*

Ítem 1: *Inserción laboral*

Ítem 2: *Lineamientos Jurídicos - Políticos (Todos sus apartados)*

Ítem 3: *Índices de desempleo en Guatemala*

Ítem 4 y 10: *Algunos ejemplos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala*

Ítem 5, 6, 7, 8 y 9: *Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción laboral. Y Estudio de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual*

**Entrevista a maestros** (Ver anexo 3)

Ítem 1: *Inserción laboral*

Ítem 2: *Lineamientos Jurídicos - Políticos (Todos sus apartados)*

Ítem 3: *Índices de desempleo en Guatemala*

Ítem 4: *El rol de la familia y sus factores dentro de la sociedad*

*Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción laboral.*

*Estudio de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual*

Ítem 5: *Índices de desempleo en Guatemala*

Ítem 6, 7, 8 y 9: *Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción laboral.*

Ítem 10: *Algunos ejemplos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala*

**Taller** (Ver anexo 4)

En el taller, a través del interjuego de los participantes con la tarea, confluyen pensamiento, sentimiento y acción. El taller, en síntesis, puede convertirse en el lugar del vínculo, la participación, la comunicación y, por ende, lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos.

Al finalizar ambas entrevistas se realizo un taller, en donde se conto con la participación de los padres de los jóvenes y el claustro de educadores (as) especiales.

El fin de realizar este taller fue el proporcionar las respuestas a las preguntas planteadas, en las entrevistas realizadas por medio de la modalidad del trabajo grupal. Grupos que serán asignados con participantes de padres y educadores (as).

Para poder realizar este taller y aprovechar la presencia y asistencia de los padres se llevo a cabo la entrevista, luego de aplicada la misma, se realizaron las actividades programadas (anexo 4) en el lapso de una hora y media, para que en total su apoyo en inversión de tiempo a esta investigación fuera de dos horas aproximadamente.

### **2.1.3. Técnicas de análisis estadístico de los datos**

Para analizar los datos obtenidos en esta investigación se realizaron por medio de las técnicas mencionadas como un enfoque mixto, debido a que se tomaron ítems, tanto de la observación a los alumnos, como de las entrevistas a padres y maestros, para convertirlos en datos estadísticos, lo cual ayudo a dar el enfoque Cuantitativo.

Se realizo el análisis de los datos obtenidos por medio de la observación y se graficaron los promedios de los doce alumnos observados.

Los ítems de la entrevista a padres se tomaron para realizar el análisis estadístico utilizando las graficas de pastel y estas fueron los siguientes:

- Ítems: 1, 2, 4, 8, 9 y 10

Los ítems de la entrevista a educadores (as) especiales que se tomaron para realizar el análisis estadístico se utilizaron las graficas de pastel y estas fueron los siguientes:

- Ítems: 1, 2, 5, 8 y 10

Para cubrir el enfoque Cualitativo, se tomaron de manera textual, algunas respuestas de ambas entrevistas aplicadas.

## **CAPÍTULO III**

### **3.1 Presentación análisis e interpretación de resultados**

#### **3.1 Características del lugar y la población**

##### **3.1.1 Características del lugar**

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones del “Instituto Neurológico de Guatemala”, pionero en la Educación Especial en Guatemala, es un colegio privado, no lucrativo fundado en 1961, ubicado en **8va avenida 6-50**, zona 11 de la ciudad capital. El plantel cuenta con áreas verdes, deportivas, salón de usos múltiples, oficinas administrativas,

##### **3.1.2 Características de la población**

El Instituto Neurológico de Guatemala cuenta con una población de 120 alumnos entre los cuales se cuentan niños y jóvenes con Síndrome de Down, discapacidad intelectual, entre otros. La población con discapacidad intelectual con la cual se trabajo es de doce alumnos de dieciocho a veinte años con discapacidad intelectual.

### **Presentación análisis e interpretación de resultados**

A continuación se presentan los resultados de las técnicas de investigación aplicadas a: alumnos, padres y maestros de doce alumnos de 18 a 20 años con discapacidad intelectual del Instituto Neurológico de Guatemala.

En un primer apartado se exponen los resultados de las observaciones realizadas a doce alumnos de 18 a 20 años con discapacidad intelectual del Instituto Neurológico de Guatemala. Dicha observación sirvió para indagar sobre las habilidades y/o destrezas que poseen los alumnos, como perfil mínimo para optar a un empleo, obtenida mediante la referencia del apartado del marco teórico con el mismo nombre.

En un segundo apartado se presentan los resultados de la entrevista aplicada a padres de los cuales a quienes se observó con el enfoque cuali-cuantitativo, ya que algunos ítems fueron tomados para realizar los en graficas y otros para colocar algunas respuestas de manera literal.

En el tercer apartado se muestran los resultados de la entrevista aplicada al claustro de educadores especiales del Instituto Neurológico de Guatemala, en donde se manifiestan los conocimientos en relación al tema de inserción laboral.

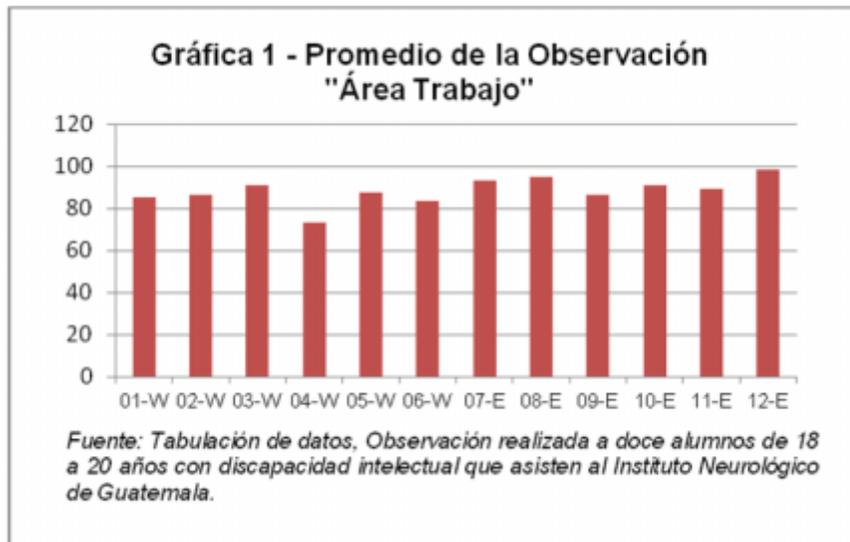
En el cuarto y último apartado se exponen los resultados que generó la realización del taller con padres y educadores especiales.

### **3.2.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados de la aplicación de la Observación dirigida a Jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual**

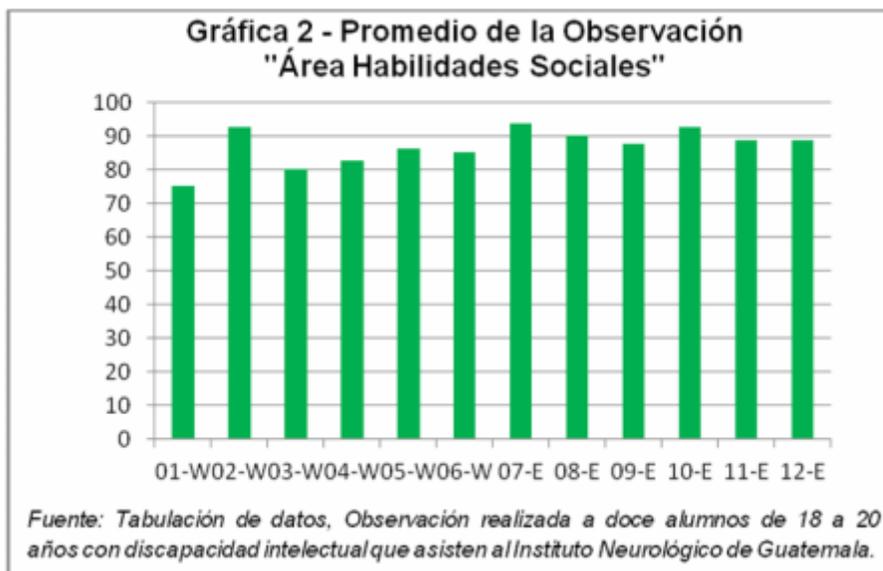
La observación realizada a los jóvenes de 18 a 20 años, fue realizada en base al apartado del marco teórico con el subtema “Perfil mínimo de habilidades para el inicio de la inserción laboral”, por lo que la observación fue realizada mediante las siguientes áreas:

- Trabajo
- Habilidades sociales
- Autodirección
- Comunicación
- Salud
- Cuidado personal
- Ocio

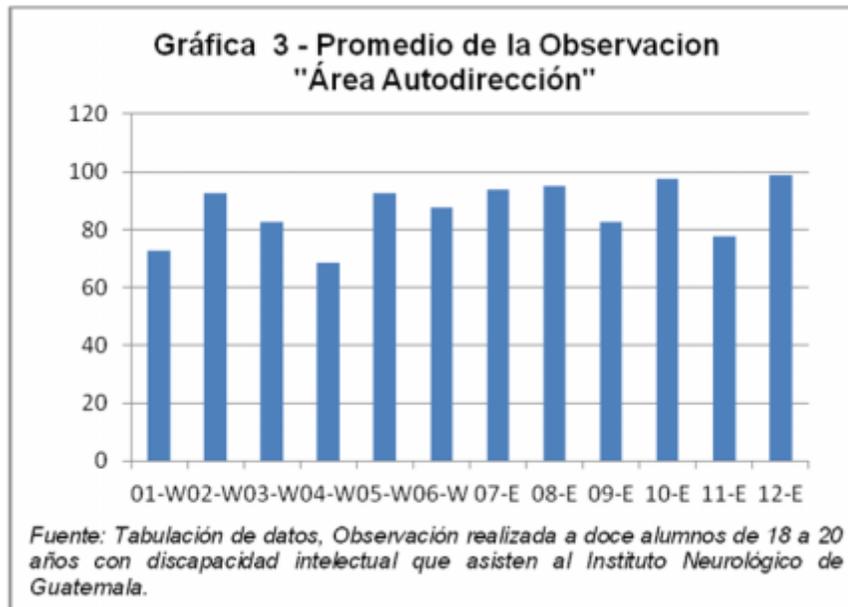
Por lo que las gráficas se presentan comparando a los alumnos por áreas y de forma general.



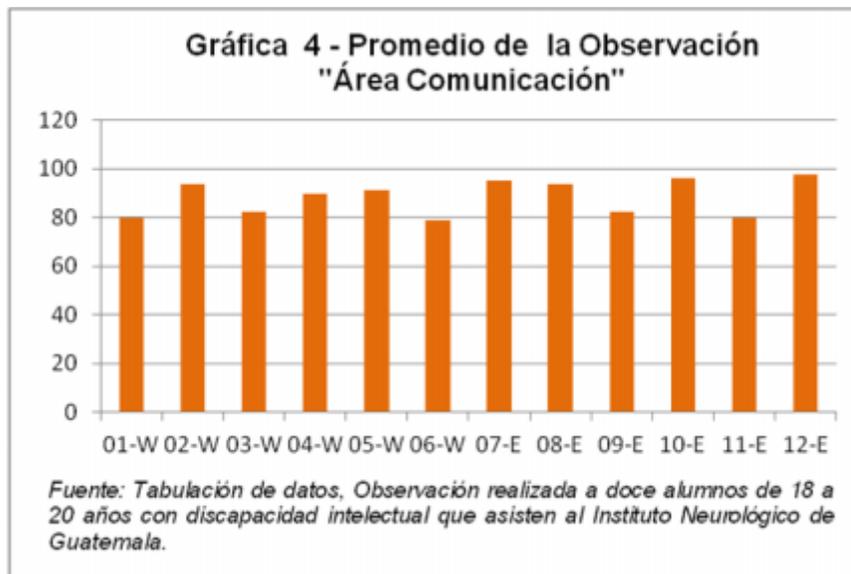
En la gráfica 1, se observa los promedios del “Área trabajo”, comparando así a los doce alumnos observados, notando así que existe una baja de promedio de un alumno en relación a los destrezas mencionadas en esta área.



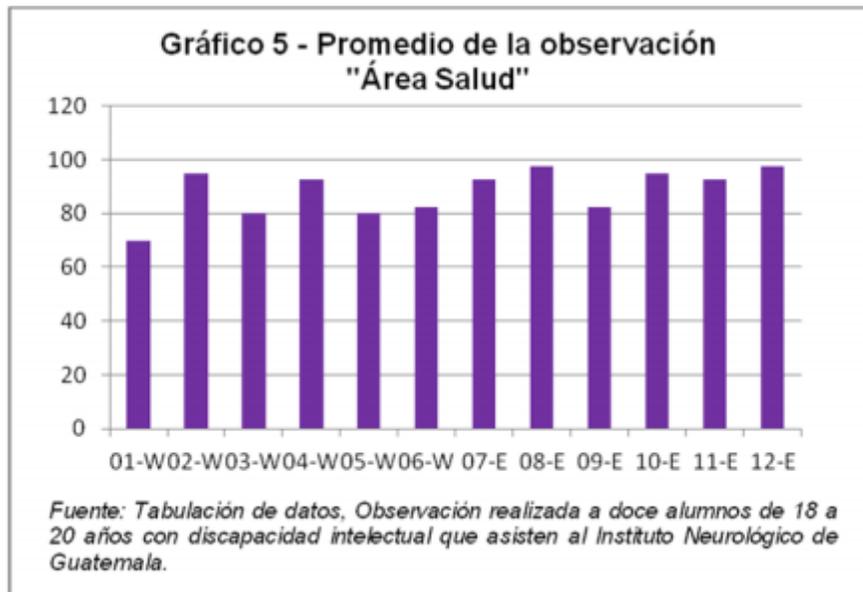
En la gráfica 2 se observa cómo en el “Área Habilidades Sociales” la mayor parte de alumnos cuentan con las habilidades sociales para iniciar un proceso de inserción laboral.



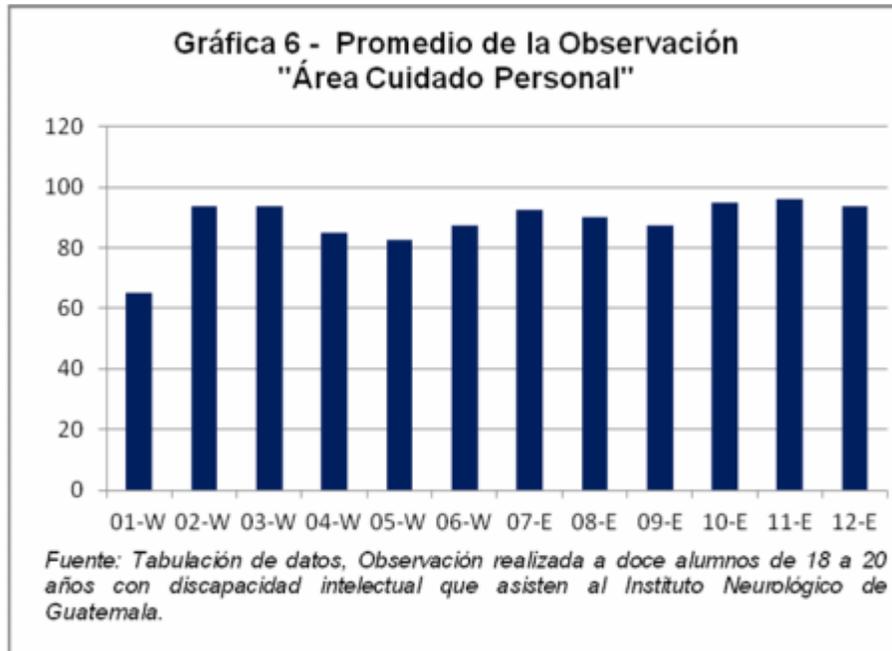
La gráfica 3, ilustra el promedio de los doce alumnos en el "Área Autodirección" en donde existe relevancia, debido a que diferencia de las dos áreas anteriores tres alumnos poseen un promedio menor a ochenta.



En la gráfica 4, se aprecia como los alumnos oscilan entre los 80 a 98 puntos en promedio indicando de esta manera las capacidades que poseen para expresar sus necesidades o bien responder a preguntas básicas, dentro de un espacio trabajo que requiera este tipo de comunicación.

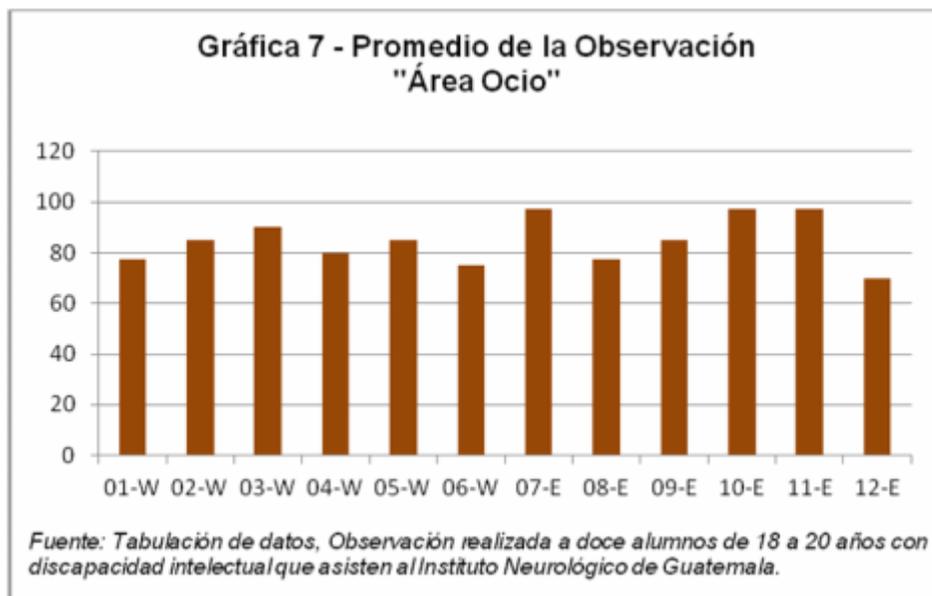


La gráfica 5, ilustra el promedio de los doce alumnos y la equivalencia que existe en la mayoría de los mismos en relación a su salud que deben poseer al encontrarse en un ambiente de trabajo.



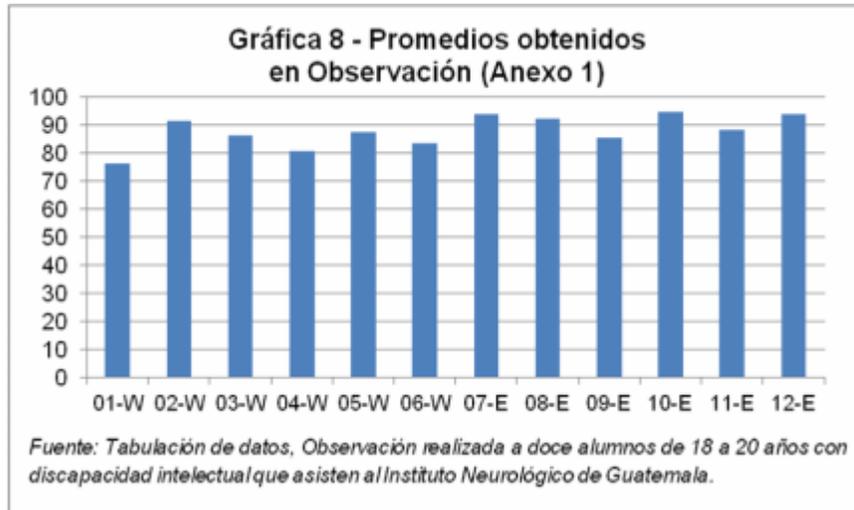
La gráfica 6, expresa el promedio de los doce alumnos y la paridad que existe entre los mismos en relación al cuidado a su apariencia personal, al

respeto a sí y a otros en relación al cuerpo y por último de que manera se vela por el cuidado de su persona.



En la gráfica 7 se demuestra, la relevancia poseen los alumnos en relación a promedios menores a ochenta, en correspondencia al "Área de Ocio" en donde lo que se procura saber es la forma en cómo están utilizando su tiempo libre, demostrando así que algunos deben ser encaminados a otras formas de utilizar el mismo.

Por último pero no menos importante en este primer apartado, tenemos la gráfica 8 que ilustra los promedios de la siete áreas evaluadas.

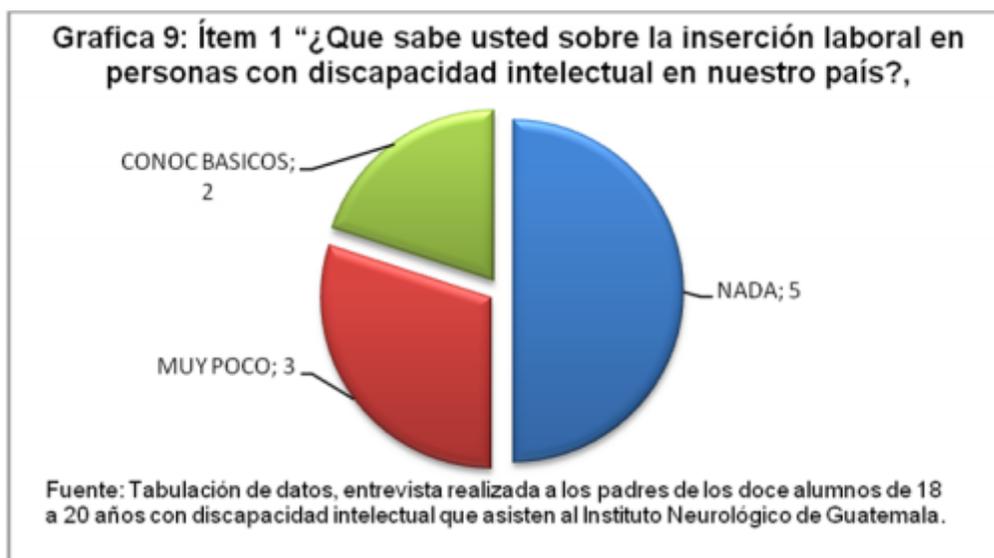


Ahora bien al poseer estos resultados, podemos decir, que por una parte sería indispensable reforzar las destrezas en los alumnos que poseen un promedio menor a ochenta, los cuales son dos cómo lo demuestra la gráfica. pero por otra parte, siendo esta la de mayor valor, para la institución que queda constatado por medio de esta gráfica, es la equidad de destrezas que poseen los alumnos para optar a un proceso de inserción laboral, apoyado por un paso por pasantías en donde los alumnos pueden perfeccionar o elevar aquellas habilidades en donde se encuentren bajos.

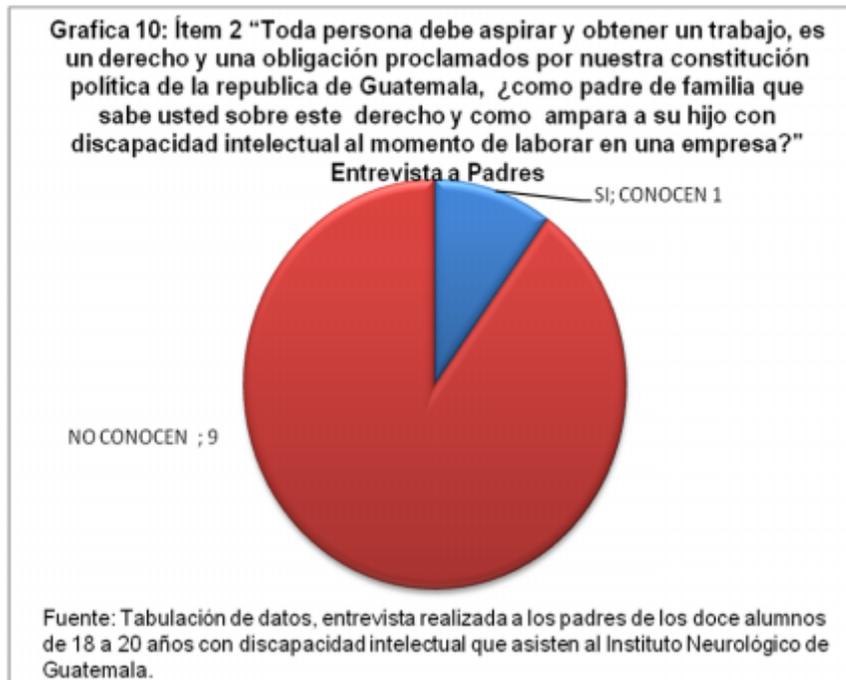
### **3.2.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados de la Entrevista dirigida a los padres de los doce Jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual**

La Entrevista fue dirigida a los padres de los doce jóvenes de 18 a 20 años, esta entrevista fue creada en base a diferentes apartados del marco teórico, con el fin de conocer sobre los conocimientos que poseen los mismos en relación a la inserción laboral. Esta entrevista fue realizada en un lapso de 45 minutos, a diez de los doce padres citados, por lo que los datos están en base a esta cantidad. La entrevista fue dirigida de manera grupal por uno de los investigadores en una de las aulas asignadas en el Instituto Neurológico de Guatemala.

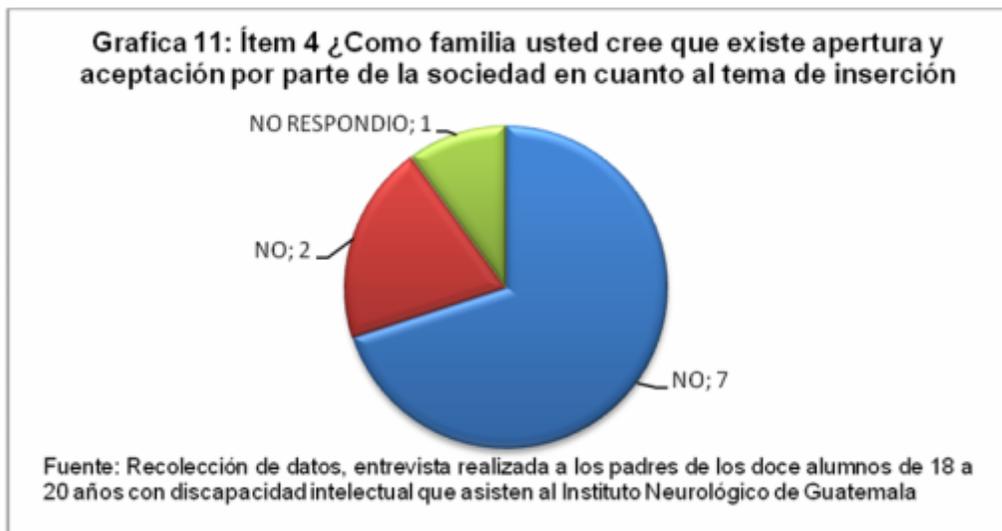
Las gráficas que se presentan a continuación son parte del enfoque cuantitativo que posee la investigación con los enfoques cuantitativo y cualitativo, presentando, analizando e interpretando los siguientes ítems de manera gráfica; ítem 1, ítem2, ítem 4, ítem 8, ítem 9 e ítem 10.



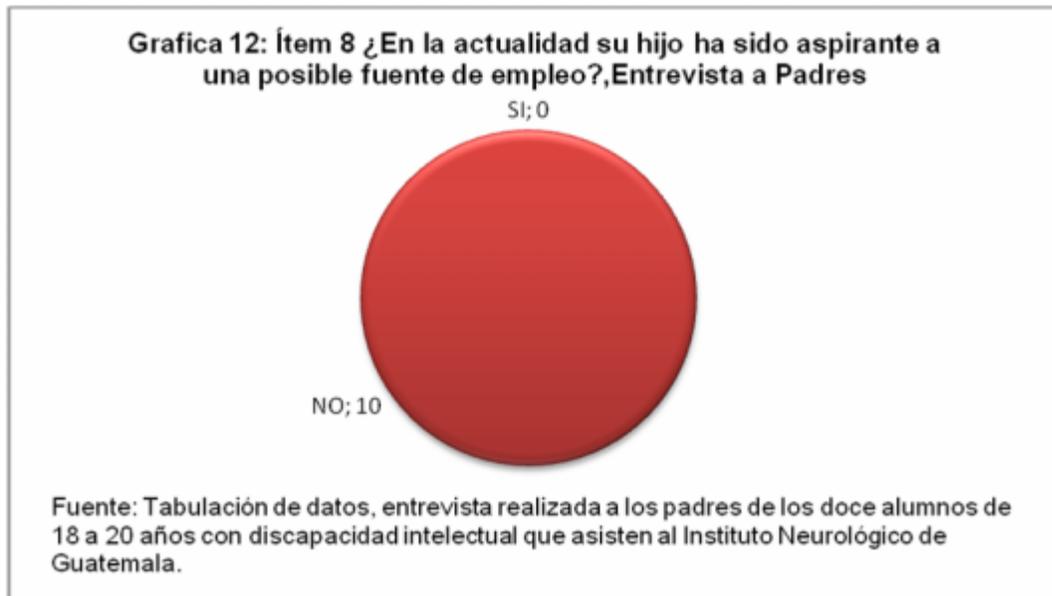
La gráfica 9, muestra los resultados generales del primer ítem planteado en la entrevista a los padres de familia de manera que como indica la gráfica, la relevancia se encuentra en cinco de diez, que no poseen información, sobre el tema.



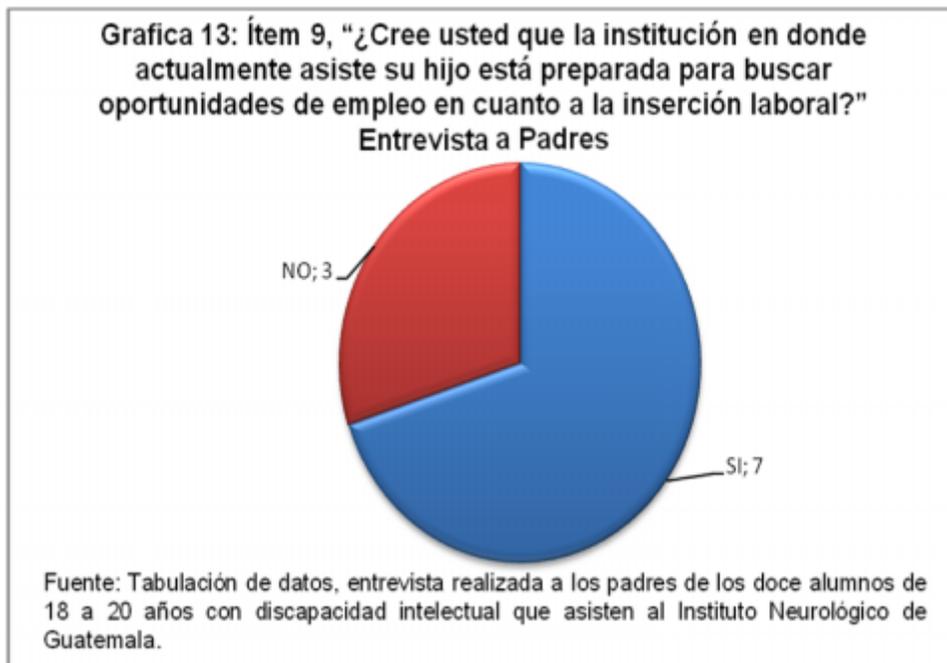
La gráfica 10, demuestra los resultados del ítem 2 La gráfica indica que solamente uno de los padres conoce que el decreto 135-96, es el que ampara los derechos de su hijo.



La gráfica 11, muestra los resultados a la pregunta 4, en donde la mayoría de padres de familia, respondieron que existe una negativa en cuanto a la inserción laboral de sus hijos, por parte del conglomerado empresarial.

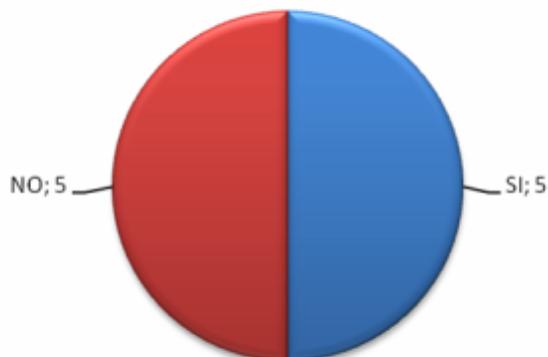


El ítem 8 de la entrevista a padres los diez padres entrevistados, respondieron que ninguno de sus hijos a contado con esa oportunidad, demostrado así en la gráfica 12.



En la gráfica 13 se muestra los resultados del ítem 9, en donde los padres de familia, respondieron siete personas que la institución si esta preparada, para la inserción laboral.

**Gráfica 14: ítem 10, ¿Sabe usted que empresas han tenido apertura a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala?, Entrevista a padres.**



Fuente: Recolección de datos, entrevista realizada a los padres de los doce alumnos de 18 a 20 años con discapacidad intelectual que asisten al Instituto Neurológico de Guatemala.

La gráfica 14, expresa que la mitad de los padres conocen acerca de las empresas que brindan oportunidades de empleo a personas con discapacidad intelectual, respondiendo así al ítem 10.

Además de responder que si conocen que hay empresas que brindan las oportunidades de empleo, mencionaron algunas de ellas, tales como;

- Macdonald's
- Panadería San Martín
- Banco G&T
- La torre
- Saúl E. Méndez
- Chilis

A continuación el enfoque cualitativo, se realiza por medio de la transcripción literal algunas de las respuestas relevantes de la entrevista realizada a los padres de los alumnos observados, proporcionaron, en los ítems que no se graficaron, tales como: 3, 5, 6 y 7.

*Ítem 3: ¿Como padre de familia cuales son los principales retos encontrados en cuanto al tema de discapacidad intelectual e inserción laboral?*

- “El reto es encontrar empresas que apoyen a las personas con discapacidad, respetando sus derechos y capacidades”
- “Hay muy pocas empresas que han abierto sus puertas para dar empleo a personas con discapacidad”
- “El reto es vencer el temor a que el joven sea explotado o incluso abusado en cualquier índoles, intelectual, verbal, sexual, etcétera, por compañeros de trabajo.

Por lo que de acuerdo a estas respuestas se puede indicar que el mayor reto a vencer son los paradigmas que los padres poseen para que sus hijos, se encaminen en la inserción laboral.

Ítem 5. Usted sabe sobre las limitaciones que posee su hijo ¿Cree que por estas mismas se le dificulte aprender ciertas habilidades laborales?

- “Mi hijo tiene retraso mental leve, pero media vez aprende algo no se le olvida”
- “Claro que tiene limitaciones, pero es listo y tiene voluntad”
- “La mayor dificultad de mi hijo es su lenguaje es su lenguaje es por ello que no creo que le sea posible laborar, porque la comunicación es esencial”.

De acuerdo a estas respuestas se puede observar como los padres manifiestan tanto la confianza que tienen en sus hijos, pero también se puede observar como hay quienes, no confían en las alternativas que existan para la inserción laboral.

*Ítem 6: ¿Qué clase de apoyo u orientación cree usted que como familia requiere para una adecuada formación en el proceso laboral de su hijo con discapacidad?*

- “La institución debe guiar más a los padres en relación a terapia de lenguaje, seguimiento de instrucciones y respeto a los demás, que es el apoyo que necesitan, nuestros hijos”

- “Tener más dedicación a ellos y ayudarlos a sus terapias más de cerca”
- “Talleres de manualidades y creatividad, pero sobre todo un apoyo moral, como “tu puedes, eres valioso””.

En cada uno de los comentarios escritos anteriormente, se ilustra como los padres son consientes del apoyo adyacente que deben proporcionarle a sus hijos, para lograr una adecuada formación en proceso laboral.

7. ¿Cuáles son los valores que cree usted que debería poseer su hijo al momento de estar laborando?

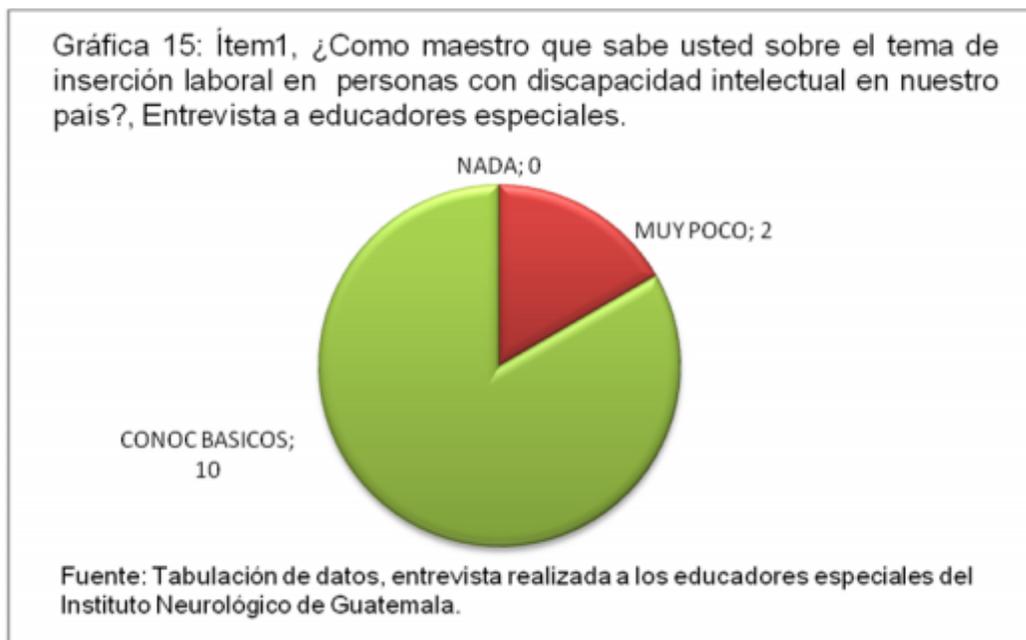
- “Paciencia y responsabilidad”
- “Limpieza, respeto, orden, puntualidad, empatía en lo que realiza”
- “Honradez y disciplina”
- “Respeto a sí mismo, seguimiento de instrucciones, amabilidad y responsabilidad”

### **3.2.3 Presentación, análisis e interpretación de resultados de la Entrevista dirigida al Claustro de Educadores Especiales de los doce Jóvenes de 18 a 20 años con discapacidad intelectual**

La Entrevista fue dirigida al claustro de educadores especiales, que trabajan de manera directa o indirecta, con los jóvenes observados. La entrevista fue creada en base a diferentes apartados del marco teórico, con el fin de conocer sobre los conocimientos que poseen las mismas en relación a la inserción laboral.

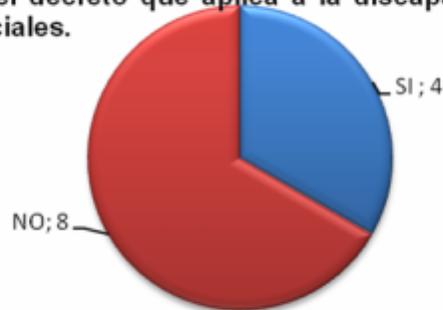
Esta entrevista fue realizada en un lapso de 45 minutos, a los doce educadores especiales, por lo que los datos están en base a esta cantidad. La entrevista fue dirigida de manera grupal por uno de los investigadores en una de las aulas asignadas en el Instituto Neurológico de Guatemala.

Las gráficas que se presentan a continuación son parte del enfoque cuantitativo que posee la investigación con los enfoques cuantitativo y cualitativo, presentando, analizando e interpretando los siguientes ítems de manera gráfica; ítem 1, ítem2, ítem5, ítem 8 e ítem 10



La gráfica 15, ilustra los resultados generales del primer ítem planteado en la entrevista a educadores especiales, en el cual cuestionaba, sobre la inserción laboral y de acuerdo a la gráfica se puede decir que la mayor parte de los entrevistados, evidencio sus conocimientos acerca del tema de la inserción laboral.

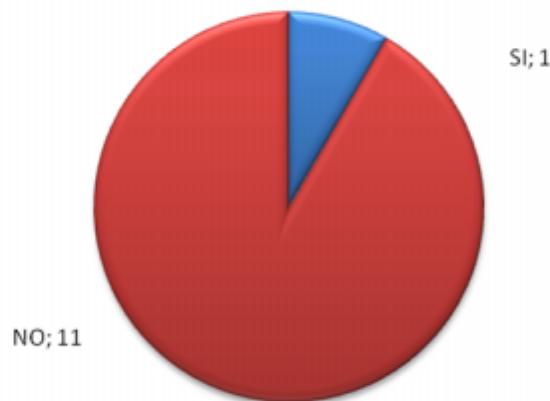
**Gráfica 16: ítem 2, "Toda persona debe aspirar y obtener un trabajo. Es un derecho y una obligación proclamados en un decreto de nuestra constitución política de la republica de Guatemala, como maestro usted, conoce ¿cuál es el decreto que aplica a la discapacidad?, Entrevista a Educadores Especiales.**



Fuente: Tabulación de datos, entrevista realizada a los educadores especiales del Instituto Neurológico de Guatemala.

La gráfica 14, demuestra los resultados del ítem 2, el cual cuestionaba: sobre el decreto que amparan los derechos de las personas con discapacidad, ocho de doce maestros conocen que el decreto 135-96, es el que ampara los derechos de sus alumnos.

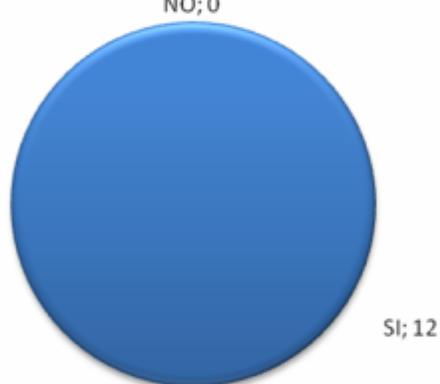
**Gráfica 17: ítem, ¿Como maestro y formador usted cree que existe apertura y aceptación por parte de la sociedad en cuanto al tema de inserción laboral en personas con discapacidad?, Entrevista a educadores**



Fuente: Recolección de datos, entrevista realizada a los educadores especiales del Instituto Neurológico de Guatemala.

El ítem 5, cuestiona, a lo que según la gráfica 15, los educadores especiales en un número de once, respondieron que la sociedad no posee ni apertura, ni aceptación a la inserción laboral.

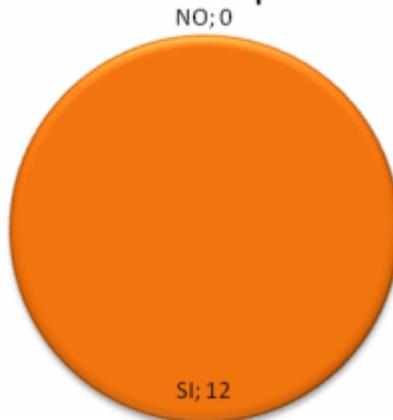
**Gráfica 18: Ítem 8, ¿En la actualidad cree usted que los alumnos que asisten a la institución pueden llegar a ser aspirantes a una posible fuente de empleo?, Entrevista a Educadores Especiales.**



Fuente: Tabulación de datos, entrevista realizada a los educadores especiales del Instituto Neurológico de Guatemala.

El ítem 8, cuestiona, acerca de la preparación laboral de los alumnos, siendo una respuesta afirmativa de todos los educadores especiales, respondieron que los doce alumnos si están preparados para iniciar su proceso de inserción laboral, tal y como lo demuestra la gráfica 18,

**Gráfica 19: Ítem 10 ¿Sabe usted que empresas han tenido apertura a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala?. Entrevista a Educadores Especiales.**



Fuente: Tabulación de datos, entrevista realizada a los educadores especiales del Instituto Neurológico de Guatemala.

La gráfica 19, ilustra que los doce educadores especiales, indicaron que si, conocen de algunas empresas, respondiendo al ítem 10.

Además de responder que si conocen que hay empresas que brindan las oportunidades de empleo, mencionaron algunas de ellas, tales como;

- Macdonald's
- Panadería San Martín
- Banco G&T
- Saúl E. Méndez
- Chilis
- Walmart
- ARQO

A continuación el enfoque cualitativo, se realiza por medio de la transcripción literal algunas de las respuestas relevantes de la entrevista realizada al claustro de educadores especiales proporcionaron, en los ítems que no se graficaron, tales como: Ítems 3, 4, 6, 7 y 9.

*Ítem 3: ¿Como maestro cuales son los principales retos que deben cumplir nuestras nuevas autoridades en cuanto al tema de discapacidad intelectual e inserción laboral?*

- “Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la inclusión laboral, para que ellos puedan abrir sus puertas”
- “Hay muy pocos centros que abordan la problemática y las empresa, aun no tienen el acceso a estas personas
- “Promover legalmente la creación de instituciones a nivel nacional que aporten formación laboral e inserción laboral”
- “Debería ser obligación para las empresas, contratar a personas con capacidades diferentes”

En este ítem, las respuestas variaron y cada educador especial, escribo recomendaciones valaderas para mejorar la inserción laboral de acuerdo a políticas.

*Ítem 4: Consciente de que cada entorno es diferente y cada familia única. ¿Como maestro que recomendaría a cada uno de los otros padres de jóvenes con discapacidad intelectual en cuanto a este tema?*

- “Es importante motivar a su hijo e incluirlo en un ambiente laboral”
- “Los padres debe permitir que sus hijos afronten sus necesidades con sus capacidades”
- “Permitir en casa que sus hijos sean más independientes para que al ser capacitados en el ámbito laboral y puede ser más fácil la inserción”
- “Los papas deben permitir que los jóvenes sean independientes en su máximo potencial”

Estas solamente son algunas respuestas literales en donde generalmente los educadores especiales, indicaron que la “independencia” es clave para lograr la inserción laboral.

*Ítem 6: ¿Como maestro y formador que tipo de apoyo u orientación beneficiaria cada una de las familias de jóvenes con discapacidad intelectual para una adecuada formación en el proceso laboral?*

- “Capacitaciones sobre la inserción laboral”
- “Vida social, autonomía y leyes que amparen su bien común”
- “Hablar acerca de los beneficios que provee, la inclusión laboral para sus hijos y familia”
- “Charlas para que los padres reconozcan las habilidades que tienen para su futuro laboral”

Los educadores especiales, expresaron el complemento o el apoyo diario que deben recibir sus hijos para llevar acabo un adecuado proceso de inserción laboral.

*Ítem 7: Dentro de la institución, específicamente en los talleres pre laborales qué actualmente existen. ¿Cuáles son los valores que se trabajan para reforzar la inserción laboral en cada uno de los jóvenes con discapacidad intelectual?*

- “Responsabilidad, confianza y respeto”
- “Aceptación, empatía, habilidades sociales, confianza y responsabilidad”
- “Responsabilidad, puntualidad y perseverancia”
- “Responsabilidad, respeto, puntualidad, perseverancia, convivencia, trabajo en equipo, confianza y lealtad”

Tanto los padres de familia como los educadores especiales coinciden en los valores que deben poseer los alumnos para formarse en proceso de inserción laboral, y eso es realmente importante, porque existe una conexión acerca de lo que se está promoviendo en ambos, lugares importantes de los jóvenes.

*Ítem 9: Con la experiencia como maestro formador y la importancia sobre el tema de inserción laboral en jóvenes con discapacidad intelectual. ¿Cuáles son los principales retos encontrados en dicho tema?*

- “Descubrir las fortalezas y debilidades, y así explotarlas al máximo, poder saber, si ellos se sienten bien en el trabajo”
- “Romper esquemas y paradigmas, creación de talleres según las necesidades del mercado, lograr la inserción a nivel empresarial”
- “Existe poco conocimiento de las discapacidades y poca credibilidad de capacidades”
- “La falta información que los padres poseen”
- “Responsabilidad social por parte de las distintas empresas”

Cada respuesta es interesante ya que quienes, colaboran en gran cantidad para cambiar los paradigmas de la población en general, son los educadores especiales, siendo conocedores de los retos a vencer, la inserción laboral, va por buen camino.

### **3.2.4 Presentación, análisis e interpretación de resultados del taller dirigido a Padres y Educadores Especiales**

Las preguntas realizadas en las entrevistas dirigidas a ambos grupos generaron dudas por poder responder de adecuadamente, por eso luego de haber realizado, ambas entrevistas, se realizo un taller con ambos grupos. Las actividades:

- Responder en grupos mixtos de padres y educadores a una entrevista con tiempo límite escribiendo las respuestas en papelografos
- Discusión de las respuestas grupales.
- Exposición de material informativo sobre Inserción laboral, incluido en un disco compacto, para cada uno de los asistentes.

La actividad que genero mayor provecho en el taller fue haber discutido acerca de las respuestas a las preguntas de las entrevistas, ya que existió un aprendizaje en ambas vías en el cual ambos grupos conocieron acerca de la manera en la cual están caminando a los jóvenes hacía la inserción laboral.

Al final del taller los padres y los educadores especiales estuvieron agradecidos por la información que se proporcionó en el disco compacto, ya que ambos indicaron que era valiosa, especialmente por todo lo referente a los “lineamientos jurídico-políticos que amparan los derechos de inserción laboral de sus hijos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

#### **Conclusiones**

- Uno de los principales factores encontrados en la población con la que se trabajó fue el bajo rendimiento en cuanto a habilidades y destrezas sociales
- Los padres de familia se mostraron motivados con respecto a los temas trabajados con ellos y saber que sus hijos tienen oportunidades de empleo
- Las educadoras especiales de la Institución, han encaminado adecuadamente a los alumnos a la inserción laboral, ya que según las respuestas obtenidas en las entrevistas y las observaciones, fomentan los valores y destrezas, con los cuales los alumnos pueden optar a un empleo.
- Los alumnos con discapacidad intelectual observados, dentro de los talleres poseen un alto promedio de habilidades para iniciar un proceso de pasantías, en el cual se puedan, elevar o perfeccionar las destrezas con el fin de optar a un trabajo regular.
- Tanto los padres de familia y educadoras especiales entrevistados poseen un marco limitado de conocimientos sobre las bases legales que amparan los derechos en relación a trabajo de las personas con necesidades especiales.
- El vínculo de confianza y profesionalismo que se estableció con el Instituto Neurológico de Guatemala, fue parte importante en el desarrollo de las actividades planteadas, ya que complementaron, la información acerca de los alumnos; así como también el apoyo que

brindó dirección académica para realizar las entrevistas y el taller a padres de familia.

### **Recomendaciones**

- Al Instituto Neurológico de Guatemala crear un área la cual se encargue de la colocación e inclusión laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual que allí asisten.
- Crear e implementar un perfil adecuado de ingreso que permita preparar al joven que asiste al Instituto Neurológico de Guatemala para iniciar un posible trabajo.
- Contactar, promover y aumentar la participación en diferentes empresas así como sensibilizar al personal para lograr una posible y adecuada colocación laboral en los jóvenes con Discapacidad Intelectual.
- Implementar talleres protegidos dentro del Instituto Neurológico de Guatemala que permitan reforzar las habilidades que ya poseen los jóvenes antes de iniciar a laborar.
- A los maestros del Instituto Neurológico de Guatemala, establecer reuniones con padres de familia o encargados de los jóvenes que allí asisten en donde se les oriente y sensibilice acerca del tema de inserción laboral.
- Al Instituto Neurológico de Guatemala continuar proporcionando el espacio a diferentes estudiantes universitarios para llevar a cabo trabajos de investigación que beneficien a la población que allí asiste.
- Involucrar y orientar a los padres de familia en el conocimiento de leyes que amparan a sus hijos al momento de laborar dentro de una empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA,  
Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad  
Guatemala 2002  
Págs. 53
2. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE  
TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD,  
Naciones Unidas 1999.  
Págs. 01 – 06
3. CONVENIO 159, Sobre la readaptación profesional y el empleo de  
personas inválidas  
OIT (Organización Internacional del Trabajo), 1983  
Págs.01 – 03
4. ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN PARA LAS DIFERENTES  
DISCAPACIDADES  
*Manual para padres y maestros*  
Angélica Leticia Cardona Echaury, Et al.  
Editorial Trillas S, A. de CV. 2005  
Pág. 40
5. ESTRATEGIAS PARA FACILITAR, LA INSERCIÓN LABORAL A  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD,  
Montero Gómez, Catalina  
Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José Costa Rica,  
2005  
Págs. 20 - 111
6. LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,  
DECRETO No. 135-96  
Guatemala 1997  
Págs. 01 – 10
7. NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,  
Naciones Unidas 1999  
Págs. 03 – 30
8. PROMOCIÓN LABORAL Y EMPLEO PARA PERSONAS CON  
RETRASO MENTAL, Orientaciones para la calidad.  
FEAPS
  - a. Editorial FEAPS, España 2000.
  - b. Págs.

9. R168 RECOMENDACIÓN SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS),
  - a. Naciones Unidas, Ginebra 1983
  - b. Págs. 01 - 10

# **ANEXOS**

## Anexo 1

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO CUM  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
EDSON ARMANDO SEGURA MORALES  
WILBER BENEDICTO GOMEZ DE LEON

“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JOVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD  
INTELLECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLÓGICO DE GUATEMALA”

### OBSERVACIÓN DIRIGIDA A JOVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL

Instrucciones: asigne una ponderación entre 0 a 100, de acuerdo a como desarrolla cada uno de los aspectos enlistados a continuación. Luego sume el resultado.

Código del alumno: \_\_\_\_\_

ÍTEM	ASPECTO	PUNTEO
	<b>Trabajo</b>	
1	Cambia fácilmente a otra actividad cuando se le indica	
2	Busca obtener gratificaciones por el trabajo realizado	
3	Realiza el trabajo asignado de acuerdo a las instrucciones indicadas	
4	Trabaja en equipo	
5	Respetar las reglas asignadas	
6	Solicita realizar otras tareas cuando ha terminado las asignadas	
	<b>Habilidades sociales</b>	
7	Saluda al ingresar al taller	
8	Se relaciona adecuadamente con sus compañeros	
9	Escucha cuando se le llama la atención por actitudes negativas	
10	Permite que se respete su espacio personal	
	<b>Autodirección</b>	
11	Realiza un trabajo asignado hasta terminarlo	
12	Utiliza adecuadamente el material de los talleres	

13	Pregunta cómo realizar el trabajo adecuadamente	
14	Indica cuando una tarea es muy pesada para su capacidad	
	<b>Comunicación</b>	
15	Reconoce el estado de ánimo en otra persona	
16	Pregunta y pide ayuda cuando la necesita	
17	Indica cuando posee necesidades	
18	Da a conocer su opinión cuando se le requiere	
	<b>Salud</b>	
19	Indica cuando se siente mal físicamente sin caer en la mentira	
20	Reconoce los cuidados que debe poseer al manejar herramientas pesadas	
	<b>Cuidado personal</b>	
21	Cuida su apariencia personal durante el periodo de trabajo	
22	Respeto su espacio personal	
23	Respeto el espacio personal de otros	
24	Se le proporciona comida saludable	
	<b>Ocio</b>	
25	Busca participar en juegos	
26	Busca crear conversiones	
	SUMA	
	PROMEDIO	

Recomendaciones de acuerdo al promedio final obtenido:

0 – 30: Verificar el punteo por aspecto para proporcionar apoyo individualizado

31 – 60: Reforzar y asignar nuevos retos a los aspectos enlistados.

61 – 100: Mantener los logros obtenidos

## Anexo 2

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO CUM  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
EDSON ARMANDO SEGURA MORALES  
WILBER BENEDICTO GOMEZ DE LEON

**“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JOVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLOGICO DE GUATEMALA”**

**ENTREVISTA SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL DIRIGIDA A PADRES DE JOVENES DE 18 A 20 AÑOS QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLOGICO DE GUATEMALA**

1. ¿Que sabe usted sobre la inserción laboral en personas con discapacidad intelectual en nuestro país?

---

---

---

---

---

2. Toda persona debe aspirar y obtener un trabajo, es un derecho y una obligación proclamados por nuestra constitución política de la republica de Guatemala, ¿como padre de familia que sabe usted sobre este derecho y como ampara a su hijo con discapacidad intelectual al momento de laborar en una empresa?

---

---

---

---

---

3. ¿Como padre de familia cuales son los principales retos encontrados en cuanto al tema de discapacidad intelectual e inserción laboral?

---

---

---

---

---

4. ¿Como familia usted cree que existe apertura y aceptación por parte de la sociedad en cuanto al tema de inserción laboral en personas con discapacidad?

---

---

---

---

---

5. Usted sabe sobre las limitaciones que posee su hijo ¿Cree que por estas mismas se le dificulte aprender ciertas habilidades laborales?

---

---

---

---

---

6. ¿Qué clase de apoyo u orientación cree usted que como familia requiere para una adecuada formación en el proceso laboral de su hijo con discapacidad?

---

---

---

---

7. ¿Cuáles son los valores que cree usted que debería poseer su hijo al momento de estar laborando?

---

---

---

---

---

8. ¿En la actualidad su hijo ha sido aspirante a una posible fuente de empleo?

---

---

---

---

---

9. ¿Cree usted que la institución en donde actualmente asiste su hijo está preparada para buscar oportunidades de empleo en cuanto a la inserción laboral?

---

---

---

---

---

10. ¿Sabe usted que empresas han tenido apertura a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala?

---

### Anexo 3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO CUM  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
EDSON ARMANDO SEGURA MORALES  
WILBER BENEDICTO GOMEZ DE LEON

“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JOVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLOGICO DE GUATEMALA”

#### ENTREVISTA SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL DIRIGIDA A EDUCADORES (AS) ESPECIALES DEL INSTITUTO NEUROLOGICO DE GUATEMALA

1. ¿Como maestro que sabe usted sobre el tema de inserción laboral en personas con discapacidad intelectual en nuestro país?

---

---

---

---

---

---

2. Toda persona debe aspirar y obtener un trabajo. Es un derecho y una obligación proclamados en un decreto de nuestra constitución política de la republica de Guatemala, como maestro usted, conoce ¿cuál es el decreto que aplica a la discapacidad?

---

---

---

---

---

3. ¿Como maestro cuales son los principales retos que deben cumplir nuestras nuevas autoridades en cuanto al tema de discapacidad intelectual e inserción laboral?

---

---

---

---

---

4. Consciente de que cada entorno es diferente y cada familia única. ¿Como maestro que recomendaría a cada uno de los otros padres de jóvenes con discapacidad intelectual en cuanto a este tema?

---

---

---

---

---

5. ¿Como maestro y formador usted cree que existe apertura y aceptación por parte de la sociedad en cuanto al tema de inserción laboral en personas con discapacidad?

---

---

---

---

---

6. ¿Como maestro y formador que tipo de apoyo u orientación beneficiaria cada una de las familias de jóvenes con discapacidad intelectual para una adecuada formación en el proceso laboral?

---

---

---

---

---

7. Dentro de la institución, específicamente en los talleres pre laborales que actualmente existen. ¿Cuáles son los valores que se trabajan para reforzar la inserción laboral en cada uno de los jóvenes con discapacidad intelectual?

---

---

---

---

---

8. ¿En la actualidad cree usted que los alumnos que asisten a la institución pueden llegar a ser aspirantes a una posible fuente de empleo?

---

---

---

---

---

9. Con la experiencia como maestro formador y la importancia sobre el tema de inserción laboral en jóvenes con discapacidad intelectual. ¿Cuáles son los principales retos encontrados en dicho tema?

---

---

---

---

---

10. ¿Sabe usted que empresas han tenido apertura a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Guatemala?

---

---

---

---

---

Anexo 4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO CUM  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 EDSON ARMANDO SEGURA MORALES  
 WILBER BENEDICTO GOMEZ DE LEON

“LA INSERCIÓN LABORAL PARA JOVENES DE 18 A 20 AÑOS CON DISCAPACIDAD  
 INTELECTUAL QUE ASISTEN AL INSTITUTO NEUROLOGICO DE GUATEMALA”

PLANIFICACIÓN DE TALLER DIRIGIDO A PADRES Y EDUCADORES ESPECIALES

OBJETIVOS DEL TALLER	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover y facilitar información a grandes rasgos sobre la inserción laboral.</li> <li>Crear y orientar discusiones que impliquen, ofrecer los participantes la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas, sobre el proceder en el desarrollo de proyectos en vías de la inserción laboral.</li> <li>Promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión entre los padres y la institución educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación de los investigadores</li> <li>Dinámica del barco se hunde, para formar dos grupos.</li> <li>Entrega y resolución de entrevistas de padres a grupo 1 y entrevista a educadores a grupo 2.</li> <li>Discusión de respuestas grupales a entrevistas escritas en papelografos por grupos.</li> <li>Presentación sobre la información que genero las preguntas de las entrevistas.</li> <li>Entrega de CD con información presentada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edson Segura y Wilber Gómez</li> <li>Edson Segura</li> <li>Wilber Gómez</li> <li>Edson Segura</li> <li>Wilber Gómez</li> <li>Edson Segura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigadores y educadores</li> <li>Aula y mobiliario</li> <li>Entrevistas</li> <li>Lapiceros</li> <li>Yesos</li> <li>Marcadores</li> <li>Pliegos de papel manila</li> <li>Cañonera</li> <li>Laptop</li> <li>CD's</li> </ul>