



Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Departamento de Estudios de Postgrado

Maestría en Análisis Social de la Discapacidad

**Inclusión Socio-laboral de personas con discapacidad auditiva en el
mercado formal de Guatemala**

2006-2017

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz

Guatemala de la Asunción, noviembre 2017

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

M. A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal

Secretaria

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

Representantes de los Profesores

Pablo Josué Mora Tello

Mario Estuardo Sitavi Semeyá

Representantes estudiantiles

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONSEJO ACADÉMICO

M. Sc. Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez

Directora

M. A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Mtro. José María Santos

Mtro. Ronald Amilcar Solís

Mtro. Rene Antonio Abrego

Titulares

CODIPs. 2532-2017

Autorización para impresión proyecto de investigación.
Maestría en Análisis Social de la Discapacidad con Categoría en Artes.

24 de noviembre de 2017

Licenciada
Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Cruz
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

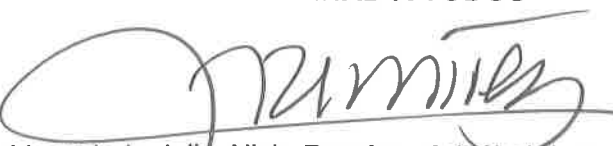
Licenciada Monroy Cruz:

Transcribo a usted el Punto **OCTAVO (8º.) del Acta OCHENTA Y TRES DOS MIL DIECISIETE (83-2017)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 20 de noviembre de 2017, que literalmente dice:

“OCTAVO: El Consejo Directivo, **Considerando:** Que se conoció oficio DEPPs. 309-2017, de fecha 17 de noviembre de 2017, en el que transcribe el Punto TERCERO del ACTA No. CADEP-Ps-16-2017 de fecha 07 de noviembre del año dos mil diecisiete, que en su parte conducente dice: “Los maestrandos de la MASDIS entregaron al Departamento de Postgrado los proyectos de investigación con fines de graduación, supervisados por el Maestro Francisco José Ureta Morales, profesor del curso Seminario IV, con dictamen técnico favorable el tres de noviembre de dos mil diecisiete, y revisados por la Maestra Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez, con las características de forma requeridas por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, para la impresión de los ejemplares, acuerda: Autorizar la impresión del trabajo de graduación, siguiendo los lineamientos del formato requerido por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, previo a obtener el título de Maestra en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes, a la **Licenciada Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz**, carné 200818435, con el tema: Inclusión socio-laboral de personas con discapacidad auditiva en el mercado formal de Guatemala, **Acuerda: Autorizar la impresión del proyecto de Investigación de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes”.**

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de León
SECRETARIA



/Rosy



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9a. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgradopsicologia@usac.edu.gt

D.E.P.Ps. 324-2017

Guatemala, 18 de noviembre de 2017

**ASUNTO: Aprobación de la impresión de
proyecto de investigación de la Licenciada
Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz**

Licenciada
Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz
Presente

Licenciada Monroy:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto TERCERO del ACTA No. CADEP-Ps-16-2017 de fecha siete de noviembre del año dos mil diecisiete, se tuvo a la vista el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación, supervisado por el Maestro Francisco Ureta profesor del curso Seminario IV, recibiendo el Dictamen Técnico Favorable, titulado tema "Inclusión socio-laboral de personas con discapacidad auditiva en el mercado formal de Guatemala", se **ACUERDA** a) Autorizar la impresión del trabajo de graduación, siguiendo los lineamientos del formato requerido por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, previo a obtener el título de Maestra en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes, con el tema " Inclusión socio-laboral de personas con discapacidad auditiva en el mercado formal de Guatemala ". b) elevar a Consejo Directivo para emitir la carta de aprobación e impresión de trabajo de graduación. -----

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Maestra Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez
Directora Departamento de Postgrados
Escuela de Ciencias Psicológicas



cc. archivo
verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgradopsicologia@usac.edu.gt

Guatemala, 3 de noviembre de 2017

Maestra
Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez
Directora
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimada Maestra Girard:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante _Gertrudis_Yajaira_Nicté_Monroy_Ruiz_, previo a optar al grado de Maestro(a) en _____Análisis_Social_de_la_Discapacidad_____, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título _"Inclusión Socio-Laboral de personas con discapacidad auditiva en el mercado formal de Guatemala 2016-2017"_____.

Atentamente,

(f.)



M. Sc. Francisco José Ureta Morales
Colegiado No. 3327



No es la discapacidad lo que hace difícil la vida, sino las barreras
que pone la sociedad. Anomino

Autor del Proyecto de la Investigación

Gertrudis Yajaira Nicté Monroy Ruiz

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 7853

Coautor

Mtro. Francisco José Ureta Morales

Maestría en Educación especializada en Curriculum

Maestría en Medición, evaluación e investigación educativa

Colegiado No. 3327

Índice

Tabla de contenido

Índice	2
Introducción	4
Capítulo 1,	6
Generalidades.....	6
3.1. Línea de investigación,	8
3.2. Planteamiento del problema.	10
3.3. Justificación.	12
3.4. Alcances.....	14
3.5. Objetivos de investigación,	15
3.6. Definición de variables.....	16
4. Capítulo 2, estado del arte.	18
5. Capítulo 3, Marco metodológico.	46
5.1. Sujetos,	46
5.2. Instrumentos,.....	46
5.3. Procedimiento de investigación,	47
5.4. Diseño y metodología.	48

6. Capítulo 4, resultados del trabajo de campo.....	53
6.1. Presentar la información.	53
Arbol de categorías:	55
6.2. Presentar grupos de preguntas,.....	56
7. Capítulo 5, conclusiones y recomendaciones.....	59
7.1. Conclusiones.....	59
7.2. Recomendaciones.....	60
Objeto final.....	61
Marco lógico	61
Análisis de problemas.....	65
Marco conceptual.	72
Matriz del proyecto.....	75
Presupuesto.	94
Cronograma.....	95
Evaluación del proyecto	101
Bibliografía	103

Introducción

Este trabajo fue elaborado con la intención de conocer sobre la problemática que existe ante la inserción laboral de la población con discapacidad, principalmente la población con discapacidad auditiva, con el principal interés de conocer las limitantes que enfrentan al ser excluidos de un contexto socio político y cultural. En el tema de la empleabilidad resalta la exclusión de la población con discapacidad, contribuyendo a la continuidad del círculo de pobreza dentro la familia y a largo plazo en la comunidad donde se involucran.

Los estigmas sociales son importantes dentro de la población con discapacidad, siendo un factor que determina las etiquetas sociales y más aún las etiquetas de las empresas al no ser vistos como personas productivas o personas que puedan ocupar espacios de trabajo.

La población con discapacidad además de ser excluida del contexto laboral, se excluye del tema de lenguaje, educación y salud. Como consecuencia de esta segregación, la población con discapacidad solo tiene acceso a los espacios que las propias familias han generado para que sus integrantes puedan tener condiciones dignas e integrales dentro de una sociedad creada por los mismos.

Abordando estas temáticas se logra evidenciar la importancia de un sistema educativo adaptado, competente e integral que pueda apoyar a la población con y sin discapacidad para que en un futuro puedan ser parte de un mercado laboral, promoviendo la competitividad y progreso de una economía sostenible.

Ante el reto y la problemática de la participación laboral de la población con discapacidad se busca abordar estrategias de inclusión en los sectores productivos de la sociedad guatemalteca, esto con el fin de proponer una integración de la población vulnerada y las mejoras en su contexto social, educativo, familiar y económico.

En busca de estas mejoras se plantean nuevas estrategias de preparación para las personas con discapacidad para la participación en el mercado laboral guatemalteco, como alternativa de integración. En búsqueda de las mejoras de su perfil ocupacional se plantea la preparación en la educación técnica, en una ocupación u oficio que pueda permitir la incursión en el mercado laboral o generación de un ingreso económico a través del emprendimiento, como un proceso de generar ingresos.

Como propuesta de igualdad para las personas con discapacidad al mercado laboral se busca concientizar a entidades empleadoras (empresas, entes públicos, sectores productivos, entre otros) que puedan generar espacios de colocación e inclusión socio laboral para esta población, buscando informar que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un beneficio para ambas partes, integrando a personas interesadas en el mercado laboral y ocupan puestos de trabajo, siendo perfiles ocupacionales que descartan la deserción laboral, apoyando a la empresa, con base en la Responsabilidad Social Empresarial cuyas acciones buscan, entre otros objetivos, la integración al mercado laboral de sectores vulnerados, migrantes, mujeres y personas con discapacidad.

Al abordar esta problemática se busca generar información relevante que permita la inclusión laboral en los distintos sectores de mercado laboral y la preparación técnica para ser profesionales en sus ocupaciones, mejorando la economía guatemalteca para los hogares, ya que históricamente la economía familiar que tienen miembros con discapacidad afrontan un desafío conducente y discriminador, buscando la mejora de la economía familiar.

Entre tantos desafíos para la inclusión laboral se realiza las investigaciones como el impacto socioeconómico de las familias y registro de usuarios elaborado por la UNESCO, que respaldan la necesidad de la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral para mejorar de la economía de las familias.

Capítulo 1,

Generalidades.

La problemática de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Guatemala se basa en la exclusión, por un segmento que ha categorizado la discapacidad como la principal limitación de contratación de perfiles ocupaciones que permitan a personas con discapacidad ocupar puestos formales de trabajo, estudios del mercado laboral no demuestran estadísticas de Personas con Discapacidad -PCD- económicamente activas dentro de la formalidad, se ha hecho evidente la sobrevivencia dentro del mercado informal para su desarrollo económico, la información obtenida es en las encuestas realizadas por la Encuesta Nacional de Ingresos en Guatemala, (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2013) proyectando que los índices de colocación laboral en el tema de discapacidad no son tomados en cuenta en el sector público y privado, infiriendo que los perfiles de la PCD no cuenta con habilidades blandas o perfiles calificados con certificados de sus cualificaciones técnicas, educativas o lenguaje, esto limita que la población con discapacidad sea visibilizada dentro de un contexto laboral.

Según el Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha realizado estudios enfocados a la recolección de información relacionada con el tema del empleo en la población guatemalteca, busca detectar cuáles son los puestos laborales que son ocupados dentro de lo que se ha caracterizado como un mercado de trabajo, según el catálogo de ocupaciones. En los estudios representan específicamente dividida en la población que no tiene edad para trabajar, la población que no estudia ni trabaja denominada NINI y la población en edad para trabajar que se divide en “Población Económicamente Activa” (PEA) y “Población Económicamente Inactiva” (PEI), en las estadísticas se encuentra que la PEA con un 60.7 % (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2013). Dicha información no contiene perfiles de personas con discapacidad involucradas en el mercado laboral, la información encontrada en el Perfil Socioeconómico, presenta que las personas con discapacidad y el empleo se

encuentran en la informalidad o dependen de la familia para sus sostén. (Instituto Nacional de Estadística -INE-, 2006)

La discapacidad ha sido invisibilizada al ser denominada una carga, una maldición o castigo divino, o en el mejor de los casos una bendición, personas especiales que son ángeles que necesitan ser cuidados, esto alimenta y refuerza los modelos asistencialistas o rehabilitadores. Aislando a la población con discapacidad a un modelo de vida basado en derechos humanos, permitiendo el acceso a distintos espacios que puedan hacer la participación plena en la sociedad.

En el sector productivo históricamente desde la industrialización se han encargado de marginar a la población que este fuera de la “normalidad”, esto ha creado y fortalecido estereotipos que aseguran que la PCD no puede ser parte de la economía de un país. Las personas en condición de discapacidad tienen un acceso limitado a distintos servicios como educación, salud, integración social y un empleo digno, decente y de calidad. Al tener limitantes que puedan generar un desarrollo integral existen barreras sociales que permiten acceder a una educación inclusiva que permita una preparación académica o técnica lo que limita el desarrollo de un oficio o un empleo.

En años anteriores se propuso una política Nacional de Empleo llamada “Generación de empleo seguro, decente y de calidad” 2012-2021, que propone que sea abordado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al ser un ente regulador en el área de empleo, buscando generar estrategias a través de la diferentes secciones como la Dirección General de Empleo en el Sistema Nacional de Empleo, la sección de Atención al Trabajador con Discapacidad y la Sección de Formación y Capacitación para el empleo, buscando fortalecer las habilidades blandas y técnicas de personas con discapacidad en conjunto lograr la sensibilización a los sectores productivos de Guatemala, actualmente ya no se encuentra vigente, por cuestiones políticas. Finaliza por falta de seguimiento de las autoridades que salen de sus cargos y se atraviesa por estados de transición de distintas autoridades temporales. Ante la toma de las nuevas autoridades interesadas en el fortalecimiento del tema de empleabilidad en Guatemala, en el

proceso de la nueva administración propone la nueva “Política Nacional de Empleo 2017-2032”, que su objetivo principal es la erradicación de la pobreza generando empleos dignos que puedan facilitar la integración de la población guatemalteca, enfatizando los colectivos vulnerados, en ella también proponen el tránsito de la informalidad a la formalidad a través de la certificación de competencias, con la priorización de familias ocupacionales y promover modelos de negocios que puedan apoyar el tema, la política ha integrado a distintas entidades del estado que son responsables en su materia. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017)

Enfatizando que la cultura guatemalteca, actualmente se ha evidenciado la exclusión de colectivos específicos, que dan pie a la integración en el mercado laboral principalmente la informalidad, migración, u otra alternativa que pueda generar un sustento de necesidades básicas, e inclusión a los servicios básicos, “asegurando que solo la persona que trabaja tiene derecho a comer”. (Fernández Benayas, 2008). Fundamentando la teoría de la evolución que dice que todo tiene un origen y una funcionalidad. Sustentando así que la discapacidad ha sido vista como una carga ante un sistema capitalista que enfatiza los términos peyorativos para la

3.1. Línea de investigación,

.
El proyecto intenta cubrir la inclusión socio laboral de personas con discapacidad en el mercado formal de la ciudad de Guatemala, se busca apoyar a la Sección del Trabajador Con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión social, brindando datos concretos para que se pueda iniciar o continuar con la concientización de la inclusión laboral, mas no se habla de la colocación laboral, tomando como punto de referencia los programas que ya existen e integrar los esfuerzos para continuar con el proceso de la empleabilidad de población con

discapacidad, evitando la segregando. Tomando en cuenta el principalmente la opinión y voto de la PCD y una participación plena.

La problemática de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Guatemala se basa en las limitaciones de contratación de perfiles ocupacionales que permitan a personas con discapacidad ocupar puestos formales de trabajo, estudios del mercado laboral no demuestran estadísticas de Personas con Discapacidad -PCD económicamente activas dentro de la formalidad, más se ha hecho evidente la sobrevivencia dentro del mercado informal para su desarrollo económico, la información obtenida es en las encuestas realizadas en Guatemala proyectando que los índices de colocación laboral son bajos en el sector público y privado, al no contar con habilidades blandas o perfiles calificados con certificados de sus cualificaciones. Según el observatorio del Mercado laboral en sus estudios realizados en la población guatemalteca busca detectar a la población que se encuentra laborando. En los estudios representan específicamente dividida en la población que no tiene edad para trabajar y la población en edad para trabajar que se divide en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI), en las estadísticas se encuentra que la PEA con un 60.7 % (2013), dicha información no contiene perfiles de personas con discapacidad involucradas en el mercado laboral, la información encontrada en el Perfil Socioeconómico de la ENDIS publicada en 2006, presenta que las personas con discapacidad y el empleo se encuentran en la informalidad o dependen de la familia para sus sostén.

Las políticas a nivel nacional que generan la integración de la población con discapacidad se basan en la Constitución Política de la República de Guatemala en su sección octava, artículos 101 al 106, el Código de Trabajo, así como los Convenios por parte de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) Convenio No. 159, 1983, Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Ratificado el en 1994, entre otros que en Guatemala se han ratificado en temas de empleabilidad, en particular el Convenio No. 117, en su convenio propone

empresas competitiva, principalmente la ley de atención a las personas con discapacidad, y la convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, obligando al estado a ser responsable en temas de atención a los servicios básicos de esta población y en proceso poder generar espacios de inclusión en el mercado formal, demandando a personas que puedan ser empleadas y productivos, un entorno competitivo y como factor principal. Un Estado promotor de una Política que Responda a los retos de la inclusión en el ambiente laboral sin discriminación. Tomando como lineamiento general de las políticas públicas inclusivas para un empleo decente y de calidad se busca emplear a las personas en condición de discapacidad.

Se demuestra la importancia de establecer políticas públicas que respalden programas específicos para la preparación en competencias laborales que beneficie a personas en condición de discapacidad, debido a la demanda que existe de perfiles ocupacionales que pueden ser ajustados en la contratación y desarrollo dentro de un empleo para personas con discapacidad pero se encuentran con obstáculos como ausencias de certificaciones en competencias ocupacionales, poca formación académica y pocas habilidades blandas para la inserción en un mercado laboral demandante de cualidades, cualificaciones, perfiles ocupacionales y competencias básicas.

3.2. Planteamiento del problema.

El plantear la empleabilidad en los guatemaltecos con discapacidad propone que se debe abordado con mucho interés primero al ser personas con derechos, según la constitución de la Republica no son tomados en cuenta la población con discapacidad, al proporcionar igualdad de derechos a los ciudadanos. La intervención de un modelo basado en derechos de las personas con discapacidad es parte primordial para una sociedad que genera inserción educativa, laboral y profesional.

Al orientar la practica la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad buscan que la sociedad guatemalteca pueda integrar a la población con discapacidad en educación, formación técnica o artística, generando una parte de la individualidad a la persona al ser económicamente activo y proporcionando apoyo económico a la familia, a pesar de ser visto como una carga más, no como un apoyo económico para fortalecer la economía del hogar.

La búsqueda de la individualidad y la autonomía económica de la población guatemalteca es la idea principal de todos ante tener una edad cronológica para realizar trabajos decentes y con condiciones laborales seguras y con la capacitación constante para una mejora no solo de los espacios laborales, formulando así que el mercado laboral sea mejor en su expansión y sostenibilidad.

Para definir nuestra propuesta de política laboral, vamos a referir los derechos de empleo, educación y salud que presentan un vínculo estos tres pilares fundamentales en los cuales se basa el círculo de la pobreza, es necesario establecer estrategias de inclusión laboral para las personas con discapacidad, grupo amplio de la población con capacidad de producción o mano de obra cualificada.

La empleabilidad de los guatemaltecos es limitada y se aumenta si se tiene una condición de discapacidad, los índices de adultos con discapacidad presentan menores oportunidades de tener medios de subsistencia estables, en comparación con adultos sin discapacidad. Además, tenían una probabilidad más alta de haber trabajado sólo “de vez en cuando” y no durante todo el año. Sin embargo, no se observan diferencias en el tipo de trabajo o de pago. En comparación con adultos sin discapacidad, es más probable que los adultos con discapacidad reportaran que algún miembro de su hogar o algún empleador/patrón no les dejaran trabajar.

El Estado de Guatemala debe ser garante de los derechos humanos en el contexto actual y aun así poder incluir a la población en general a los distintos servicios para una vida integra de la población en general.

El estado de Guatemala debe favorecer la incorporación de las personas con discapacidad al campo de la productividad, según sus competencias y aspiraciones y competencias, los lineamientos de la accesibilidad universal aumentando el porcentaje de la inclusión en la fuerza laboral, impulsando la mejora de la economía del país.

3.3. Justificación.

El plantear la empleabilidad en los guatemaltecos con discapacidad se propone que se debe abordado con mucho interés primero al ser personas con derechos, según la constitución de la Republica son tomados en cuenta la población con discapacidad, al proporcionar igualdad de derechos a los ciudadanos. Los derechos de las personas con discapacidad son partes primordial para una sociedad que genera inserción educativa, laboral y profesional.

Al poner en practica la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad buscan que la sociedad guatemalteca pueda integrar a la población con discapacidad en educación, formación técnica o artística, generando una parte de la individualidad a la persona al ser económicamente activo y proporcionando apoyo económico a la familia, a pesar de ser visto como una carga más, no como un apoyo económico para fortalecer la economía del hogar.

El empleo según la organización internacional del trabajo busca cumplir con características que permitan a los trabajadores y empresarios obtener un beneficio muto. Según la constitución de la República de Guatemala en su sección octava, en los artículos del 101 al 106, establece la igualdad para la inclusión en el ámbito laboral, propone que el empleo es un derecho y una obligación para el guatemalteco, especifica la igualdad de trato, obligaciones y derechos de los trabajadores con contratos individuales o colectivo, horarios, jornadas para laborar, salarios, vacaciones, entre otras.

Estableciendo condiciones mínimas que puedan apoyar en la economía del país, mejorando las condiciones del empleado buscando que su desempeño pueda ser remunerado y obteniendo un beneficio para ambas partes.

Entre los documentos que se han elaborado en el transcurso de la evolución de la sociedad guatemalteca proyectan nuevas necesidades para la un trato con igualdad para toda persona en especial la inclusión de las personas con discapacidad.

En los estudios realizados como la elaboración del perfil sociodemográfico de la población con Discapacidad en Guatemala, son los documentos relevantes para generar políticas públicas de inclusión, algunos datos arrojados en el sector empleo muestra que un porcentaje alto se encuentra laborando en la informalidad, teniendo poco acceso a un empleo remunerado.

Tomando en cuenta los datos arrojados en distintas fuentes estadísticas, son relevantes demostrando que las personas con discapacidad es población excluidas en áreas como educación, salud y principalmente empleo.

La inclusión laboral para las PCD es limitada por los sectores empresariales al no contar conocimiento sobre el tema de discapacidad, arquitectura, actitudes, lenguaje inclusivo y oportunidades para la integración al mercado laboral.

Entre otros documentos que apoyan el desarrollo integral de la PCD se encuentra la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Decreto número 59-2008 que tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y los derechos iguales e inalienables de la PCD y de todos los miembros de la familia., velando por la igualdad de condiciones, basado en el artículo 53 de la constitución de la Republica que establece la protección de las personas con discapacidad así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

Ente estos documentos se encuentran el Reglamento al Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, que garantiza la protección y desarrollo, establecido como fundamento legal para la promoción de políticas y servicios que permitan su incorporación integral a la sociedad, documentos que hasta el momento solo son referencias bibliográficas.

El tratamiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad parte de una asunción teórica que es necesario explicitar, aunque no sea este el espacio para su abordaje en profundidad.

Los derechos humanos se basan en “que existe una naturaleza humana universal que puede ser conocida por medios racionales; que la naturaleza humana es esencialmente diferente de y superior al resto de la realidad; que el individuo tiene una dignidad absoluta e irreductible que debe ser defendida de la sociedad o del Estado; que la autonomía del individuo requiere que la sociedad sea organizada de una forma no jerárquica, como una suma de individuos libres.

3.4. Alcances

El presente estudio explorará las condiciones para la población con discapacidad auditiva en el mercado formal de Guatemala, dirigido a PCD en búsqueda de empleo inscritos en el programa de inclusión laboral.

Se realizó una investigación exploratoria, cualitativa y descriptiva con la finalidad de proyectar las barreras actitudinales, sociopolíticas, económicas, de lenguaje, culturales y arquitectónicas del proceso en la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva ante la búsqueda de un empleo o la inserción de su perfil en el mercado formal de Guatemala, se realizó la investigación dentro de la ciudad capital, con personas que participan como candidatos del Programa “Empléate Inclusivo”, que es parte de la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este es la estrategia de inclusión laboral de la población con discapacidad.

Esta estrategia busca acompañada de elementos importantes ante la concientización del tema de discapacidad en el contexto laboral, iniciando en la ciudad de Guatemala con objetivos claros ante la inclusión laboral de la población en condición de discapacidad.

La falta de profesionales ante el conocimiento de la temática es una debilidad para la sección y el programa de inclusión laboral. La principal barrera la ausencia de conocimiento político, social o cultural de la visión que se tiene de la PCD, además que la sección promueve la participación laboral con un modelo de derechos humanos, sin conocer al menos las bases políticas que obligan al estado a responder ante la atención de la población con discapacidad.

Dentro del programa se cuentan con perfiles ocupacionales que pueden ocupar sin dificultad en un puesto de trabajo, dentro de una empresa, proponiendo que las empresas puedan ser inclusivas.

La Responsabilidad Social Empresarial ha sido la mirada del empresario in tomar en cuenta la participación de toda la población con habilidades y edad para laboral, proponer una Responsabilidad Social inclusiva es un pilar importante para la promoción de la concientización del sector empresarial mejorando así la economía de las familias.

3.5. Objetivos de investigación,

Objetivo general

- Evidenciar la exclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal de Guatemala, las barreras sociopolíticas, culturales, de lenguaje que las personas con discapacidad auditiva enfrentan ante la búsqueda e inserción de un empleo digno.

Objetivos específicos

- Conocer las limitantes sociopolíticas, culturales, de lenguaje que las personas con discapacidad enfrentan para su inserción en la sociedad guatemalteca.
- Fortalecer los ajustes razonables para la inserción de la población con discapacidad dentro de la sociedad guatemalteca y sus beneficios.
- Generar una herramienta práctica con orientaciones y alternativas adecuadas, para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país
- Evidenciar el estigma que se tiene en la sociedad guatemalteca ante la discapacidad y su integración a las actividades cotidianas y enfatizando en una plaza de empleo.
- Sensibilizar al sector empresarial ante la importancia de la inserción de la población con discapacidad en el sector productivo.
- Proponer un programa de concientización e inclusión laboral para la población con discapacidad en el sector formal.
- Establecer la importancia de la comunicación de la población con discapacidad auditiva.

3.6. Definición de variables.

Las variables de esta investigación son cualitativas, con el objetivo de evidenciar las etiquetas y los factores que limitan a la población con discapacidad, la aplicación de programas que puedan iniciar a cubrir a través de políticas que cubran las necesidades de la población.

.En el concepto de los modelos de atención a la población con discapacidad, el modelo que aún prevalece es el asistencialista rehabilitador, con un concepto de un individuo que necesita ser rehabilitado para ser útil dentro de una sociedad. Ante esta realidad guatemalteca se debe de proponer los modelos

de vida independiente a través de la integración en la sociedad, brindando los servicios principales incluyendo ser parte del mercado laboral.

Un enfoque de derechos tiene como efecto la mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad y las personas que están a su alrededor (familia, comunidad) buscando las herramientas que puedan generar la mejora de la atención en los servicios principales, como salud, educación y comunicación principalmente de las personas con discapacidad auditiva.

En la aplicación de la investigación las variables de la investigación se basan en el empleo para la población con discapacidad auditiva, su principal descubrimiento es la accesibilidad a un empleo digno y la permanencia en condiciones de trabajo que puedan proponer a futuro la competitividad de la población que desea ser económicamente activa..

Los grupos focales son participantes de distintos programas de inclusión laboral que se han implementado por organizaciones de y para personas con discapacidad. Se proponen perfiles ocupacionales y su inclusión socio laboral en el mercado formal de Guatemala.

Evidenciando que la población con discapacidad auditiva ha sido excluida de las preparaciones de un perfil ocupacional competente al no contar con ajustes razonables como la interpretación ante la información que mejora en un proceso de participación sus competencias laborales.

La desigualdad de condiciones educativas limita la preparación y formación técnica certificada. Los grupos interesados en ser parte de la población económicamente activa, se afrontan a un panorama que no contempla la accesibilidad a un empleo, mucho menos a la educación y salud.

En este estudio se propone la exposición de la baja inclusión socio laboral de la población con discapacidad en espacios productivos inclusivos del país, en el proceso promover la igualdad de oportunidades, pocas oportunidades, exclusión ante las oportunidades, para obtener un empleo digno. En la investigación se

desea encontrar las barreras arquitectónicas, sociales, culturales, políticas y actitudinales para la participación de la población con discapacidad ante el acceso a los servicios básicos, principalmente un empleo.

Durante el experimento de las encuestas se busca conocer la accesibilidad de los distintos servicios, proponiendo como eje principal la exclusión de la población con discapacidad auditiva ante la participación de los servicios y la información accesible para su comprensión e interpretación.

Es fundamental identificar y controlar la atención del estado hacia la población con discapacidad e información accesible para la interpretación de los procesos que promuevan la inclusión socio laboral de la población. Formulando que la exclusión que se genera al no tener información pertinente ante la atención de la población con discapacidad.

El alcance a los servicios principales dentro de una comunidad que se desenvuelve en un contexto social, siendo estos principalmente el acceso a la información y educación.

Tomando en cuenta que la sociedad guatemalteca carece de interés para obtener la información o la mayoría de veces los medios para poder encontrar los servicios que deberían ser otorgados por el estado, establecido dentro de las leyes constitucionales, con el objetivo de brindar cobertura de los servicios principales para la vida de cada individuo.

4. Capítulo 2, Estado del Arte.

Como se ve la discapacidad, Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIDDM-2) editado por la IMERSO exponen un nuevo contexto para conceptos diferentes que explican la enfermedad, la discapacidad, minusvalía.

Haciendo referencia a la enfermedad visto como la situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente, explicando la

deficiencia como la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad manifestada en órganos del cuerpo así como sus funciones y la discapacidad como la deficiencia del sujeto como repercusión directa de su capacidad de realizar actividades establecidos según los términos denominados normales para cualquier sujeto en sus características (genero, edad, etc.) y la minusvalía es la socialización de la problemática causada en por las consecuencias de una enfermedad manifestada a través de la deficiencia y la discapacidad que afecta el desempeño del propio rol social.

Los tres ámbitos de las consecuencias de la enfermedad que describen se define de forma operativa según la Organización Mundial de la Salud dentro del contexto de la salud, se plantea la deficiencia como toda perdida o anomalía de la estructura anatómica, fisiológica o psicológica, la discapacidad como toda la restricción o ausencia de la capacidad de realizar de lo que se considera normal y la minusvalía presentándola como una situación desventajosa para el individuo que limitan el desempeño en su rol (Organización Mundial de la Salud, 1999).

Agregando las visiones historias de la discapacidad ha tendido la perspectiva de ser un castigo divino o la PCD estaba endemoniada, conceptos que aún se manejan en algunos lugares de Guatemala estos conceptos. Han pasado años para lograr las reconducciones del estigma y discriminación que vive la población con discapacidad, conceptos que proponen una visión neutra o mejor aún “positiva” para la discapacidad.

El contexto con el que se enfrentan las Personas con Discapacidad (de ahora en adelante –PCD- en el territorio guatemalteco ha sido desafiante al tener pocos documentos legales públicos que puedan respaldar las acciones de incisión en temas de educación salud, y empleo.

Hoy en día a pesar de las condiciones que se proponen de igualdad se repiten ideas prejuiciosas que buscan culpables ante las reacciones físicas, accidentes violentos, vehiculares, laborales o congénitas que generan discapacidad, conceptos como “algo se hizo mal...” o “es un castigo divino”

buscando el error humano a lo que es un hecho biológico entrando en el parámetro de justificando de esta manera las propias limitaciones de poder comprender hechos naturales o genéticos, la respuesta que no encuentra la ciencia que muchas veces no es una respuesta alentadora o que genere una satisfacción, sino una etiqueta social para clasificar a las PCD y excluirlas de un contexto sociocultural integral.

En el transcurrir histórico se han propuesto nombres para los modelos de evolución de las mentalidades sociales, el primero de ellos habla de tres modalidades; el modelo tradicional asociado con una visión clásica con el castigo divino o la intervención de lo divino.

El paradigma de la rehabilitación donde prevalece la intervención médico-profesional sobre la demanda del sujeto y el paradigma de la autonomía busca que la persona pueda tener el logro de una vida independiente como el objetivo básico y principal (Puig, 1990).

Casado, propone cuatro modelos sociales de abordar la discapacidad; el de integración utilitaria aceptando a los sujetos con menoscabo, el de exclusión aniquiladora encerrando al sujeto y ocultándolo en el hogar, el de atención especializada y tecnificada denominando los servicios y los agentes especializados sobre los usuarios y el de accesibilidad basado en el principio de “normalización” donde las personas con discapacidad tienen derecho a una vida normal como la de los demás (Casado, 1991).

Ambos autores indican que ambos modelos son excluyentes y poco integrativos para la población en la sociedad, en las últimas tres décadas han dominado concepciones muy relevantes, que han dado fundamento a las iniciativas sociales emprendidas y a las políticas activas que se han venido desarrollando.

Los profesionales, los estudiosos, los investigadores y los propios afectados han sido los artífices de estos novedosos enfoques que han cumplido su función y

han posibilitado que desde las esferas de poder dispusieran de las bases necesarias para que el progresivo mejoramiento de la calidad de vida de las personas con cualquier deficiencia no pudiera ser objeto de críticas destructivas.

La formulación del principio de normalización abre una etapa de revisión de los conceptos aplicados al mundo de la discapacidad, todavía en esta formulación es el sujeto con discapacidad es el que debe realizar esfuerzos por acercarse a su medio, aunque comienza a existir, con cierta latencia, la necesidad de que también el medio sea el que tenga que dar pasos de aproximación.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011), las PCD tienen mayores probabilidades de ser pobres, al registrar tasas de ocupación considerablemente menores y tasas de desempleo muchos mayores que las personas sin discapacidad, y recibir menores ingresos por su trabajo.

Lo anterior obedece a numerosos factores entre los que se encuentran la falta de acceso a la educación, a la capacitación profesional y a que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial la mentalidad de que una PCD no puede desempeñar adecuadamente un trabajo, y cuando lo hace, no lo realiza con los mismos criterios de calidad de quien no tiene discapacidad.

Es así como se crea un vínculo bidireccional entre discapacidad y pobreza, en donde la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza a su vez aumentar el riesgo de discapacidad.

En una sociedad distinta a la de Guatemala se puede hacer referencia como modelo de inclusión laboral lo que se ha trabajado en España, se han hecho referencias de la inclusión al trabajo de las PCD en un documento exploratorio de la inserción laboral siendo un proceso en cual debe tener un objetivo final, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir un empleo en igualdad de condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier trabajador sin discapacidad, permitiendo una visión ideal que las PCD puedan encontrarse con

tasas de desempleo similares a las resto de la población, de manera que no fuera necesario ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos generando puestos de trabajo creando empleos estables, es una propuesta de metodología que se plantean para la inclusión laboral.

Algunos Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral según el departamento de inclusión en España, estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral.

Entre los elementos se encuentra el marketing, o la manera de presentar a la PCD como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.

El análisis del trabajo, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física.

El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas.

Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.

El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le

indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2011)

En este sentido, se debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo

Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente el afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo.

La implementación de la búsqueda y preparación específica de cada candidato, fortalecen una búsqueda efectiva de empleo. Los datos específicos oscilan según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

.Entre los logros que se proponen para orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral tomando en cuenta factores de estructura social, nuestro país sigue estando a mucha distancia.

Los indicadores de logro de un programa de inserción laboral y por tanto de los profesionales de dicho programa han de ser los que a continuación se enlistan:

- Incremento de las oportunidades de trabajo
- Aumento de las habilidades que den opciones al individuo,

- Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos,
- Clarificación de los intereses y las capacidades
- Aumento de las oportunidades de interacción
- Aumento de la implicación del empleador,
- Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo,
- Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad
- Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador,
- Aumento de la competencia personal,
- Disminución de la inversión realizada en servicios segregados para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad.
- Mejora de los apoyos, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones.
- Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad

Este conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los profesionales, deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados. (La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008)

El principal cambio que hay que llevar a cabo es el del concepto de PCD que quiere acceder al empleo. Este cambio debe hacerse desde la propia PCD y su entorno, hasta el sector empresarial, pasando por orientadores e intermediadores laborales.

La PCD debe auto conocerse, ser consciente de las capacidades y limitaciones, y llegar a la conclusión de qué cosas es capaz de hacer y cuáles no. Pero esto es, ni más ni menos, lo mismo que debe hacer toda persona que esté en búsqueda de empleo: ¿qué tengo? ¿Qué puedo aportar? ¿Qué me falta? ¿Qué limitaciones tengo?..... Siendo consciente de lo que cada uno es capaz o no de

hacer, siempre será más fácil determinar cuál será el camino a seguir en la búsqueda de empleo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica - OIT, septiembre 2012),

En el proceso de la integración se busca contextualizar la exclusión como la imposibilidad del sujeto o grupo social para participar efectivamente a nivel económico, social, político e institucional.

En el sentido económico refiriéndose a la privación de materiales, acceso a mercados y servicios que garanticen las necesidades básicas. Lo político haciendo referencia a la participación ciudadana y el contexto sociocultural refiriéndose al desconocimiento de las identidades religiosas, atínicas o generacionales, preferencias o tendencias de los individuos.

En este proceso de exclusión la población afectada enfrenta la dificultad de privaciones en los ámbitos educativos, culturales y sociales, también el papel importante que desempeña la estigmatización como significado diferenciados y segregado, según Martin-Baró comenta “un simple rasgo diferenciados en las personas, se convierte en causa de que se le asigne un lugar social inferior y se les someta a condiciones negativas” (Martin.Baró, 1989)), proyectado que la estigmatización es una forma de movilizar y sancionar la exclusión, estos tratos dan legitimidad a la constante exclusión.

En el contexto de exclusión para él la población con discapacidad, se enfatiza en la exclusión y estigmatización del sector empleo. Agregando que la PCD la mayoría del tiempo no es tomada en cuenta al desconocer las características específicas de cada discapacidad y como ser abordadas. Se ha comentado de modelos de abordaje, modelos que son basados en esquemas generales mas no personas o como historias de vida.

Entre las clasificaciones de la discapacidad se encuentran que está organizada en dos niveles de grupo y subgrupo. El primer nivel de la clasificación está formado por cuatro grandes grupos de discapacidad y el grupo de las claves

especiales, entre las que se encuentran la Discapacidad sensoriales y de la comunicación, Discapacidad motriz, Discapacidad mental, Discapacidad múltiples y otras.

En el segundo sub grupo en donde se identifica la Discapacidad para ver, Discapacidad para oír, Discapacidad para hablar, Discapacidad de la comunicación y comprensión del lenguaje (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Se ha encontrado países en Latinoamérica inclusivos en el contexto laboral, Costa Rica siendo un país centroamericano ha implementado las empresas inclusivas y las preparaciones técnicas de las personas con discapacidad buscando la integración y beneficio mutuo así como un desarrollo integral en la sociedad Costarricense. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica - OIT, septiembre 2012).

Hasta finales de 2014 el plan logró: La mejora del perfil de empleabilidad de 1,653 jóvenes con discapacidad; La conformación de cinco redes locales de intermediación laboral para personas con discapacidad; La afiliación de más de 60 empresas a la Red de Empresas Inclusivas que contrataron a 371 personas con discapacidad; La puesta en marcha de un protocolo de coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Educación Pública.

La Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana sigue apoyando la implementación del plan a través de fondos de la Alianza de las Naciones Unidas para los Derechos de Personas con Discapacidad (UNPRPD).

En Panamá Según la Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad del año 2006, solo un 23.7 por ciento de las mujeres con discapacidad y un 54.8 por ciento de los hombres con discapacidad participan en la fuerza de trabajo.

La diversidad en la discapacidad debe ser tomada en cuenta en el reto que cada individuo tiene al enfrentar la adaptación ante la sociedad que vive. A pesar de las condiciones difíciles que atraviesan las PCD, se debe reconocer que hay algunas instituciones que respaldan la atención a la población, esto no significa que sus necesidades sean cubiertas y mucho menos que exista defensa y promoción de sus derechos.

En Colombia han sido identificadas dos poblaciones con discapacidad. Una de ellas denominada como población con Discapacidad donde la letra "D" de la palabra discapacidad aparece en mayúscula, y la otra denominada como población con discapacidad donde la letra "d" de la palabra discapacidad aparece en minúscula.

El primer grupo de población hace referencia a las personas que se consideran a sí mismas como Personas con Discapacidad, que aspiran a los beneficios de las leyes que constituyen la Política Pública Nacional de Discapacidad como sujetos de derechos más allá de sus características particulares, que además buscan y luchan constantemente por la inclusión social de todas las personas en una perspectiva de respeto por la diferencia.

El segundo grupo está constituido por aquellas personas que no se consideran ni se identifican a sí mismos como Personas con Discapacidad, sino que adquieren el estatus de discapacidad por vía de un accidente o enfermedad laboral, y que usan solamente la política para acceder a los beneficios indemnizatorios como subsidios, beneficios del pico y placa, entre otros, sin que hagan parte de los movimientos sociales la Política Pública Nacional de Discapacidad, se relaciona directamente con la población con Discapacidad, ya que para la atención específica de la discapacidad Derivada de accidentes o enfermedades laborales existe una ruta que es la de la reincorporación laboral o por la vía de invalidez, a través de las VIII disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993, otras reglamentaciones y actualizaciones de dicha ley.

Como aporte personal desde la formación profesional de la investigadora, se aplican elementos de diseño al documento que permiten, a través de la asignación de diferentes colores a las distintas temáticas abordadas en la investigación, facilitar la lectura y la comprensión de las tablas y las figuras contenidas a lo largo del mismo.

Uno de los principales problemas a los que se ha visto enfrentada la población mundial en los últimos años ha sido la carencia de empleos o puestos de trabajo para las personas que están en edad, condiciones y disposición de acceder al mercado laboral. Dicha situación se conoce con el nombre de desempleo y es definida por el Banco Mundial (2014), como la proporción de la población activa que no tiene trabajo pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo.

Según el informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), el número de personas desempleadas en el mundo en el 2013 se situó cerca de los 202 millones, donde los más afectados fueron los jóvenes menores de 24 años quienes llevan un largo tiempo en esta situación. Este informe, aunque reconoce una leve recuperación de la economía mundial, refleja la tendencia del desequilibrado crecimiento de la fuerza laboral con relación al del empleo.

.En este mismo se destaca que el empleo vulnerable, donde las personas no tienen acceso o éste es limitado a la seguridad social o a un ingreso seguro, representa un 48% del total del empleo. Finalmente el informe sugiere políticas para la creación de empleo formal, que además impulsen el crecimiento económico global.

En el caso colombiano, al igual que en el de muchos países en el mundo, las cifras de desempleo de la población en general comparadas con las de las PCD son desequilibradas.

Es así como en Colombia la tasa de desempleo registrada durante el 2013 fue de 9,6%, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE en adelante).

En contraposición, de acuerdo con el Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha (2012), del total de las PCD en el país que constituyen el 6,3% de la población según el Censo del 2005, el 52,3% está en edad productiva y solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. Estas cifras revelan la significativa desventaja en la que se encuentran las PCD frente al resto de la población.

Los estatutos legales de Colombia para la inclusión laboral ha sido un trayecto para propiciar la inclusión laboral de este colectivo se han desarrollado distintas estrategias, dentro de las que se destacan los Centros Especiales de Empleo (CEE en adelante), la Ley de Cuotas, el Empleo con Apoyo (ECA en adelante), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE en adelante) y el Teletrabajo (TT en adelante). Vale la pena mencionar que las dos últimas estrategias citadas no contemplan exclusivamente la inclusión de PCD al mercado laboral, sino que pueden comprender otros colectivos. (La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008)

Entre las instituciones que se encargan de velar por los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores como entidad reguladora se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social -MTPS- que surge de la legislación laboral emitida con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo. En transcurrir de la época se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el

Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

En la historia de Guatemala y las distintas legislaciones del ejecutivo surgen necesidades específicas para el trato digno de los trabajadores y reglamentos para los empresarios que generan climas laborales basados en leyes que respaldan las obligaciones y derechos de ambas partes, entre las obligaciones del MTPS vela por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, niños y otros grupos vulnerables (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1961)

El tratamiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad parte de una asunción teórica que es necesario explicitar, aunque no sea este el espacio para su abordaje en profundidad.

Los derechos humanos se basan en “que existe una naturaleza humana universal que puede ser conocida por medios racionales; que la naturaleza humana es esencialmente diferente de y superior al resto de la realidad; que el individuo tiene una dignidad absoluta e irreductible que debe ser defendida de la sociedad o del Estado; que la autonomía del individuo requiere que la sociedad sea organizada de una forma no jerárquica, como una suma de individuos libres.

A pesar de las leyes y artículos establecidos por la Constitución de la Republica y Código de Trabajo en el desarrollo del contexto laboral en Guatemala se proyecta una exclusión ante la población con discapacidad, según el Estudio Sociodemográfico de Guatemala indica que la población con discapacidad en desarrollo laboral se proyecta en la informalidad o la dependencia de familiares que según estudios la economía se ve afectada (UNESCO, 2015)

En nuestra ciudad, hay diversas organizaciones y establecimientos escolares que trabajan en la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad.

A partir de proyectos de orientación individual y orientación vocacional-ocupacional, se analizan sus posibilidades, capacidades y potencialidades. El objetivo de estas instituciones es la rehabilitación e inserción socio/laboral de cada uno de sus participantes. (Lorenzo, 2003)

La exclusión puede ser analizada como un estado-condición o bien como un proceso. En el caso de las personas con discapacidad, el estado de vida en exclusión implicaría una nula o precaria vinculación social, de tal cuenta que la persona se encuentra completamente aislada o bien frente a múltiples obstáculos que le impiden participar de manera plena en la vida social.

Ese tipo de vinculación estaría caracterizada por una privación de derechos, oportunidades, bienes y servicios. La observación de los derechos resulta de vital importancia, ya que como Sojo señala, “estos crean un horizonte de integración social futura y eluden a la idea de aspiración al bienestar” (2003: 50)

Además, el tipo o el grado de vinculación implicaría un aumento del riesgo y la vulnerabilidad ante diversos problemas y situaciones – enfermedades, gastos médicos, desempleo, entre otros- que no afectan solo al sujeto con deficiencia sino a su núcleo familiar. (Tobar, 2013)

También, se ha incrementado el número de casos en los que se integra a los niños con discapacidad en el ámbito de la educación, pero no por ello se los incluye. Suelen concurrir al aula sin la debida modificación de los programas escolares, y sin que se incorporen las herramientas adecuadas para la construcción de puentes que permitan la inclusión de todos. (Naciones Unidas, 2006)

Consecuentemente, advertimos una gran brecha entre los valores proclamados y la práctica, lo cual pone de manifiesto la necesidad de revisar el funcionamiento de la cultura escolar y las necesidades que la comunidad y los alumnos plantean.

La inclusión de los alumnos con discapacidad en el ámbito educativo convencional continúa siendo producto del reclamo de padres, madres y tutores, quienes deben atravesar un sinfín de gestiones en el ámbito administrativo e incluso llegar a interponer acciones de amparo para que sus hijos sean incorporados en las escuelas.

Ello se debe, en parte, a que aún prevalece la concepción que es una población que debería ser atendida en el ámbito de la educación especial y también a la escasez de políticas públicas tendientes a disminuir el impacto de la estructura social sobre la igualdad de oportunidades.

Por ello, los niños con discapacidad deberían participar de la educación “común” y/o se debería propender a que su estadía en “escuelas especiales” sea lo más breve posible como un complemento de la escuela común.

Asimismo, se debería garantizar la modalidad de educación especial a través del apoyo de maestros integradores por el tiempo y las etapas que cada caso exija, como así también debería pensarse en la posibilidad de construir aulas específicas para aquellos niños que por sus dificultades en el aprendizaje no pueden compartir el aula pero sí otros espacios comunes, como el recreo, actividades en común, etc.

En general, existe una cultura empresarial poco sensibilizada con la inserción laboral de la PCD, viendo en esto un incremento de su trabajo, del tiempo de dedicación y la dificultad en la gestión. Uno de los grandes problemas es que, en ocasiones, los empresarios asocian a los “trabajadores con discapacidad con incapacitados” para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Sin embargo, si se amplía la mirada podemos ver que en realidad la empresa también adquiere beneficios, en su marco económico, legal, social como así otros ambientes.

A la hora de contratar a la persona, la ausencia de un periodo de admisión (para la persona discapacitada y sus compañeros) con una formación inicial más

intensa que al resto del grupo, hace que la PCD desconozca el funcionamiento de las empresas, sus derechos y deberes, y sobre todo el rol por el que se les contrata (Urríes).

Entre los aportes que se han realizado para la inclusión de personas con discapacidad el contexto laboral se encuentra la Organización Internacional del Trabajo -OIT- esta agencia promueve el trabajo decente y productivo para mujeres, hombres y personas con discapacidad en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Busca fomentar los derechos laborales para ampliarlas oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorando la protección social y difundir el uso del dialogo para abordar asuntos laborales (Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

Además se cuenta con el Consejo Nacional de Atención para las Personas con Discapacidad -CONADI-, sus esfuerzos se reflejan con pocas acciones ante los apoyos legales, sociales o culturales de las Personas con Discapacidad en su artículo 11 siendo obligación del estado y la sociedad civil la integración de las personas con discapacidad en servicios, programas, planes, accesibilidad y la igualdad de oportunidades, en el capítulo cinco en los artículos del 34 al 43 en donde se especifica la inclusión de la población con discapacidad en igualdad de condiciones, edad, espacios físicos, salarios equitativos, mismos deberes y obligaciones sin discriminación alguna, asesoramiento técnico, capacitación en temas relevantes a la adaptación en el ambiente del empleo, comprometiendo al estado como principal actor en la generación de empleos (Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, 2008).

OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 (Oficina Internacional del Trabajo, 2008), Conociendo las condiciones de Exclusión en Guatemala para las personas con Discapacidad elaborado por la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, Código de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala en el Artículo 8

estableciendo reglamentos y condiciones para los trabajadores en igualdad de condiciones (Congreso de la Republica, 1985)

Constitución Política de la República de Guatemala que establece los derechos inherentes de los guatemaltecos sin importar condición, genero, etnia, etc. La ley de Atención a las Personas con Discapacidad elaborado por CONADI que es su estrategia busca la integración de las PCD, el estudio Sociodemográfico elaborado en el contexto guatemalteco que arroja resultados ante la inclusión o exclusión de personas con discapacidad.

Todos los documentos buscan la integración de la población con discapacidad, generando una educación inclusiva, espacios para laborar conforme, derechos civiles para ser evaluado los sectores productivos del mercado laboral iniciando con el MTPS que en su personal solo cuenta con cinco personas con discapacidad laboran en la institución como ente reguladora de los beneficios para los trabajadores guatemaltecos, demostrando carencias ante la gestión de igualdad de derechos de los trabajadores guatemaltecos, ante esta problemática planteada se busca la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral (MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2015).

La comunicación de la persona con discapacidad auditiva Según Martínez y otros (2001), para las personas con discapacidad auditiva, el oír o ver no tiene el mismo significado que puede tener para un oyente.

Lograr reconocer objetos, anticiparse a situaciones, lograr diferenciar características de lugares o de personas valiéndose de monitores, principalmente visuales, es más significativo de lo que pueden comunicarles los pocos sonidos que pueden llegar a percibir.

Por eso las personas con discapacidad auditiva, pueden llegar a ser locutores del lenguaje de signos, una lengua que ha sido adecuada a su costumbre de vida y a sus capacidades de locución y razón.

Alcanzan con el lenguaje de signos la misma facilidad y en igual tiempo a las personas oyentes que se comunican con una lengua oral. Con el lenguaje de signos son igualmente capaces de expresar sus sentimientos, intenciones, previsiones o preguntas, tal y como lo haría otra persona usando el lenguaje oral.

El lenguaje de signos es eficaz y funcional para la comunicación, el desarrollo cognitivo y el acceso a la información; sin embargo, la comunidad sorda vive en un mundo oralista, están inmersos en un mundo de relaciones sociales y sistemas de comunicación donde la expresión hablada ocupa un espacio inmenso.

De acuerdo con García y Arce (1996), para ayudar a educar y lograr que una persona con discapacidad auditiva se pueda comunicar con otros existen varias técnicas, entre ellas se encuentran:

- A. **Lectura de labios o labiomancia:** es el acto por medio del cual se puede entender el lenguaje hablado, observando los movimientos de la boca y cara de la persona que habla. Se apoya, fundamentalmente, en una observación profunda; en este método, el sentido de la vista adquiere un papel relevante.
- B. **Entrenamiento auditivo:** ayuda a la persona con problemas auditivos, escuchar mejor, haciendo uso de la poca audición que posea. Este entrenamiento consta de doce pasos. Entre ellos está el desarrollo de una postura auditiva en la cual el niño es instruido para escuchar una palabra y contestar su percepción con un movimiento o acción. Así mismo, repiten palabras e identifican formas de percepción acústica a través del oído, en donde el niño debe oír e imitar al mismo tiempo.
- C. **Terapia del habla:** la terapia del habla ayuda al niño a hacer y utilizar aquellos sonidos vocales necesarios para el lenguaje verbal.
- D. **Comunicación manual:** esta técnica se utiliza, por lo general, con aquellas personas que experimentan una severa o profunda alteración auditiva, comprende dos técnicas, la de deletrear con los dedos y la del lenguaje de señas.

- E. **El oralismo:** el método oral pretende enseñarle a las personas con problemas auditivos a seguir la mecánica del habla de las personas sin problemas, especialmente en lo que se refiere al control de los sistemas respiratorio, de fonación, de resonancia nasal y de articulación.
- F. **Comunicación total:** esta técnica, que por lo general se utiliza con las personas que tienen una deficiencia auditiva severa o profunda, combina todas las técnicas descritas anteriormente. En ella se utilizan señales, deletreos con los dedos, habla, entrenamiento auditivo, labiomancia y cualquier otra forma accesible para poder comunicar el lenguaje.
- G. **Uso de audífonos:** El uso de audífonos puede ayudar a que las personas con problemas auditivos compensen su problema. Como resultado, las personas con discapacidad auditiva están aisladas de los medios de comunicación común, como la lengua hablada.

Crean ellas mismas un lazo determinado por su propio lenguaje, costumbres y su forma de pensar y ver el mundo. Según Gribble (2007), la comunidad sorda se caracteriza por ser un grupo cerrado a personas que son sordas o limitado a aquellos que saben lenguaje de señas.

Estas, se reúnen para tener una vida social y tienen lazos muy fuertes de solidaridad entre sí. Debido al rechazo y marginación social de que son víctimas, las personas sordas demandan ayuda, apoyo, atención y facilitación en todas las áreas de su vida. Guardan con celo el lenguaje de señas y todas las actividades que giran alrededor de su comunidad.

Están muy arraigadas a su cultura y tienen miedo al rechazo y a la falta de aceptación. La lengua de señas posee una estructura gramatical propia y se basa en gestos que refieren a imágenes de las cosas, objetos o conceptos a expresar.

No es un conjunto de gestos desordenados, incompletos, escasamente estructurado o limitado a expresiones concretas. No es universal, cada país tiene su propia lengua de señas e, incluso, ésta varía entre provincias o regiones. Si, en cambio, es una lengua viva que se modifica con el uso de cada hablante y está en

permanente crecimiento ante el surgimiento de nuevos conceptos a través del tiempo.

Además de las manos, la lengua de señas pone en juego toda la expresión corporal (gestos, movimientos, etc.). Posee igual complejidad y velocidad que la lengua oral. Contiene giros idiomáticos propios (señas propias de la comunidad sorda, de compleja traducción a la lengua oral y que se caracterizan por no tener necesariamente algún tipo de modulación, como sí lo tienen las demás señas).

La lengua de señas es una lengua natural de expresión y configuración gesto-espacial y percepción visual, gracias a la cual las personas sordas pueden establecer un canal de comunicación con su entorno social, ya sea conformado por otros individuos sordos o por cualquier persona que conozca la lengua de señas empleada. Mientras que con el lenguaje oral la comunicación se establece en un canal vocal-auditivo, la lengua de señas lo hace por un canal gesto-viso-espacial.

Su principal característica es que utiliza signos que se realizan con las manos, en combinación con la expresión gestual y corporal. En dichas combinaciones, cabe señalar, se expresa la gramática y la sintaxis propias de esta lengua.

Por su parte, el significado dependerá de la forma que adopta la o las manos al realizar el signo, el lugar en que éste se realiza, el movimiento y su velocidad, la orientación de la palma de la mano y la expresión facial o corporal que acompaña el signo. La lengua de señas no es una lengua universal, cada país cuenta con su sistema propio.

Los espacios que diseñamos tienen que aportar algunas soluciones en relación a las personas que carecen de capacidad de utilizar el sentido del oído. La discapacidad auditiva tiene distintos grados de afección en las personas y por consiguiente, para diferenciarlas, se denominan de forma diferente. Así, podemos hablar de sordera, hipoacusia y deficiencia auditiva, que en la mayoría de círculos

se utilizan como si tuvieran el mismo significado, pero cada uno de ellos representa conceptos diferentes.

Las personas con sordera, no tienen audición funcional adecuada, por lo que no adquieren el lenguaje por vía auditiva aunque sí por la visual, que se convierte en el medio más importante de unión entre la persona y el medio donde se ubica. Por consiguiente, la accesibilidad de los espacios debe tener en cuenta la expresión y comunicación visual para tener en cuenta a todas estas personas.

Con la hipoacusia, la persona tiene una audición que le permite adquirir el lenguaje por vía auditiva, aunque la expresión oral puede tener cierta dificultad, dependiendo del grado de pérdida auditiva. En cuanto a la manera de referirnos a las personas que tienen esta discapacidad, es importante para emplear el castellano con propiedad y ser, a la vez, respetuoso con las personas.

Las necesidades de accesibilidad son muy amplias e influyentes en diversos sectores, algunas cosas que pueden servirnos para tener una toma de contacto, es entender que la comunidad de personas con discapacidad auditiva se comunica, dependiendo de sus capacidades, combinando la lengua oral y la lengua de signos.

La lengua de signos (LS) se caracteriza:

- Es la comunicación natural de las personas sordas signantes.
- Es una lengua que se produce mediante la vía gestual y se percibe mediante la vía visual. Para su aprendizaje es necesario potenciar algunas habilidades específicas, como la atención, la discriminación visual y la agilidad manual.
- No es una lengua universal, cada país ha desarrollado una diferente.
- No es un mimo, la LS se produce con movimientos de manos y movimientos de labios, acciones de cabeza, hombros, lengua y músculos faciales.

- Es gramática y posee sus propias reglas morfosintácticas, no siendo estática, sino que se van creando nuevos signos y también cambian.

Algunas tradiciones y costumbres a tener en cuenta:

- Llamar la atención. Antes de establecer una comunicación, se debe llamar la atención de la persona con quien la vas a establecer. Para ello se puede tocar a la otra persona teniendo en cuenta que está permitido hacerlo en la parte alta del brazo, el brazo y el hombro.
- No está permitido tocar, por los sobresaltos que pueden causar, en la espalda o cabeza. Si está lejos, se puede llamar la atención con los brazos abarcando un amplio movimiento, golpeando el suelo para que sienta las vibraciones o encendiendo o apagando las luces de una estancia, por ejemplo.
- Asegurar la conversación. Conseguir un buen nivel de comprensión y comunicación es muy importante en la comunidad sorda, por lo que se suele emplear muy frecuentemente el signo en la misma conversación.
- Contacto visual. La LSE es visual y espacial. Apartar la mirada se considera una falta de interés y una falta de respeto.
- Compartir la información. Es algo muy habitual entre los miembros de la comunidad sorda, ya que cuando sólo se encuentran en contacto con oyentes, es mucho más difícil obtener información relativa.
- Agarrar las manos. Si lo hacemos a una persona que está signando, se considera un acto agresivo, comparable a si tapamos la boca a alguien que está hablando.
- Buscar siempre una situación estratégica. Por ejemplo, en un restaurante siempre buscan que su espalda esté contra la pared, para tener buena perspectiva del espacio y controlar mejor lo que allí sucede. Se prefiere a su vez, mesas redondas para mantener un mejor contacto visual con los comensales.
- ¡Qué aproveche! Antes de comenzar a comer, golpean la mesa suavemente para desear buen provecho a todos los comensales.

- Aplausos. Se realiza alzando ambas manos por encima de la cabeza y moviendo las manos con un giro de muñecas. No tiene ningún sentido que se hagan palmas con las manos, porque no las oyen.
- Nombre. Las personas de la comunidad sorda también se comunica; con un signo, algo que las caracterice, aparte de su nombre convencional.

En el tema del Empleo; Para los empleados con discapacidad auditiva, la jornada laboral puede hacerse muy larga y dura. Las conversaciones con los compañeros y la concentración que se requiere para comunicarse durante todo un día demandan mucha energía, que potencialmente afecta tanto al estado de ánimo como a la eficacia en el trabajo. El resultado en muchas ocasiones suele ser el despedido del trabajo.

Puede ser tentador mantener en secreto que se tiene una pérdida de audición. A muchas personas les da vergüenza contar a sus compañeros este problema y, de hecho, los empleados con discapacidad auditiva frecuentemente no hablan de su discapacidad.

Pero con el tiempo, la pérdida de audición sin tratar y llevada en secreto creará más problemas para todas las partes involucradas, que si desde un primer momento se es sincero, a pesar de que al principio pueda parecer muy difícil dar ese paso.

Es un hecho probado que para el empresario es rentable contratar a una persona con discapacidad auditiva. Cualquier esfuerzo extra que se haga para dar trabajo a una persona con discapacidad auditiva será recompensado doblemente por el empleado.

Que tipos de empleo pueden desempeñar las personas con discapacidad auditiva; La principal recomendación es la de posibilitar y favorecer la comunicación. Para ello pueden implementarse diferentes medidas como las siguientes:

- Reducir, controlar o aislar los ruidos para facilitar la comunicación. Elementos que producen ruido en una entidad bancaria, los hay en abundancia. El nivel de ruido de cada elemento aislado puede parecer insignificante, pero sumados todos producen un nivel más elevado y sobre todo una suma de frecuencias que puede resultarle bastante molesta para que una persona con discapacidad auditiva perciba correctamente los estímulos de su entorno.

Algunas medidas que pueden tomarse son las siguientes:

- Instalar materiales absorbentes del ruido en suelos y paredes, para evitar los ruidos de pisadas y reducir las conversaciones.
- Planear los puestos de trabajo de atención al público para evitar que se mezclen conversaciones.
- Ubicar los elementos como fotocopiadoras o impresoras en estancias separadas. Si esto no es posible, intentar aislarlas con paneles u otros recubrimientos. Vigilar el mantenimiento de estos equipos para evitar ruidos insidiosos.
- Configurar los timbres de los teléfonos (volumen y tono) para que sean fácilmente audibles, no se confundan con otro tipo de alarmas y no resulten molestos.
- Conseguir unos buenos niveles de iluminación para facilitar la lectura labial.

Evitar los deslumbramientos.

- Facilitar el uso del teléfono a personas con discapacidad auditiva mediante equipos adaptados (regulación del volumen, compatibilidad con audífonos, timbre visual-vibratorio, realimentación táctil, pantalla de datos, etc.).
- Proporcionar medios alternativos de comunicación con compañeros o clientes: correo electrónico, fax, chat, mensajes móviles, notas escritas, etc.
- Evitar el trabajo aislado y, en cualquier caso, establecer formas eficaces de comunicación con los compañeros en caso de emergencia.

- Usar productos de apoyo personales en combinación con otros instalados en el centro de trabajo que faciliten la audición: emisoras FM, bucles de inducción, etc.
- En las reuniones de equipo, reforzar las comunicaciones orales con presentaciones visuales (por ejemplo, diapositivas).

Con frecuencia las personas con discapacidad auditiva buscan poder emplearse, sin tener en cuenta la información acerca de los diferentes puestos de trabajo en los que se podrían desempeñar esta población

En primer lugar, considero que es importante que tengan claro que las personas sordas no tienen ningún tipo de impedimento para realizar labores diversas a excepción de aquellas en las que se requieren habilidades específicas que involucran el uso de la audición (ejemplo sonidista, operador de central telefónica, entre otros).

En la investigación realizada del a inclusión laboral de personas con discapacidad laborando en sector productivo de Guatemala, se buscaron las fuentes que pudieran informar sobre cuantos guatemaltecos con discapacidad se encuentran laborando desde los estudios que realiza el observatorio del mercado laboral, información estadística que dará una luz para conocer las barreras para la inclusión socio laboral de la PCD.

Actualmente la mirada en las empresas ha visibilizado competencias para las organizaciones. En el contexto Guatemalteco es interesante definir ¿qué es una competencia? ¿Cuáles son las que se exigen actualmente?

Las competencias sociales y emocionales se relacionan con el éxito en la vida y, más concretamente, en la vida profesional. La inteligencia emocional conlleva la expresión de un determinado comportamiento y la posesión de un nivel elevado de inteligencia emocional promueve competencias específicas que distinguen trabajadores sobresalientes en las organizaciones.

«Una competencia es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo». (Boyatzis, 1982)

Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber. El concepto de competencia engloba las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional y conjunto de comportamientos, que hacen referencia al saber ser y al saber hacer.

Las competencias presuponen, por lo tanto, conocimientos, operaciones mentales, capacidades para usar diversas habilidades y empleo de actitudes adecuadas a la realización de las tareas. De acuerdo con (Perrenoud (1999) y (Machado (2002), las competencias están relacionadas con contextos culturales, profesionales y condiciones sociales.

Analizando las 8 competencias más solicitadas por las organizaciones:

- **FLEXIBILIDAD:** Es adaptarse a los cambios en distintas situaciones y realidades, a nuevas actividades y proyectos. Las empresas, hoy en día, están en constante cambio para adaptarse al panorama económico actual. Por eso, buscan profesionales que tengan un alto nivel de flexibilidad, que sean abiertos, que acepten cambiar de puesto, de ciudad, de país, que sean capaces de modificar proyectos y prioridades, que acepten nuevas ideas. Para adaptarse a los cambios, uno tiene que reconocer cuáles son sus fortalezas y usarlas de la mejor manera posible.
- **CREATIVIDAD:** Es el proceso a través del cual las ideas son generadas, desarrolladas y transformadas en valores. El proceso implica descubrir maneras nuevas y efectivas de lidiar con el mundo y de resolver problemas. La creatividad se manifiesta por la capacidad de innovar y de resolver situaciones inesperadas, así como por la capacidad de decidir de forma autónoma y, sobre todo, por el inconformismo: no aceptar pasivamente todo aquello que la tradición, la moda y las opiniones dominantes pretenden imponer incondicionalmente. La creatividad puede ser desarrollada y

aprendida. Las organizaciones buscan profesionales que tengan ideas nuevas y originales. Para ser creativo es necesario exponerse, presentar ideas y opiniones, y permitirse arriesgar, sin miedo de error.

- **INICIATIVA:** Es anticiparse y proponer acciones novedosas aunque se carezca de pautas o referencias para actuar. Es tomar la delantera para la resolución de problemas. No es solamente tener la idea o la solución, sino, sobre todo, pasar a la acción. Las organizaciones buscan profesionales que respondan de forma ágil y rápida a las demandas diarias. Es necesario correr riesgos, no temer a las dificultades, seguir adelante con confianza en tus ideas y decisiones.
- **COMUNICACIÓN:** Es transmitir oralmente con efectividad una idea o información a una audiencia. Es necesario saber exponer de forma clara las ideas y opiniones. Para comunicar con efectividad es necesario ser capaz de observar los hechos y situaciones y escuchar a los otros. El miedo a equivocarse, de correr riesgos, de ser criticado, la inhibición y la timidez comprometen nuestra capacidad de comunicación.
- **EMPATÍA:** Es interesarse y comprender cómo se sienten otras personas estableciendo una conexión emocional con ellas. Ser empático es aceptarse a sí mismo y a los demás con las cualidades y defectos de cada uno, estar disponible para el otro. En la búsqueda de trabajo cada vez se habla más de la importancia del «Network», de la red de contactos que con frecuencia facilita nuevas oportunidades profesionales, intercambio de información o la realización de negociaciones y asociaciones.
- **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** Es ser resolutivo en la solución de problemas sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles. La resolución de problemas forma parte de la rutina diaria de trabajo en las organizaciones. Para solucionar un problema es necesario analizarlo desde diferentes ángulos, investigar posibles formas de resolverlo, evaluar alternativas previendo las consecuencias y tomar una decisión asumiendo los riesgos.

- **TRABAJAR EN EQUIPO:** Es sentirse cómodo trabajando con otros, aunque sean muy distintos, y poner los intereses del grupo delante de los propios. Ya no podemos trabajar solos. Vivimos en un mundo globalizado que exige que la tarea se realice en equipos, muchas veces compuestos por personas que están a millares de kilómetros de distancia. No es fácil trabajar en conjunto, pues eso requiere exponer ideas y saber escuchar a los demás, aceptar sugerencias, respetar las diferentes opiniones, colaborar, construir juntos, aceptar los límites propios y de los otros miembros del equipo, conocer el lenguaje de los demás profesionales y estar disponible para el otro.
- **LIDERAZGO:** Es saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente. Un buen líder escucha las ideas de los otros, inspira confianza en los colegas de su equipo, respeta a los demás, es suficientemente seguro para defender sus ideas y las de sus subordinados, es capaz de atraer voluntarios para sus iniciativas y proyectos, ejerce influencia sobre los otros y cautiva la atención de ellos, coordina y organiza proyectos. No importa el tamaño del equipo de trabajo, este siempre necesitará de un líder. Y en función de la situación, el líder puede cambiar, lo que conocemos como liderazgo situacional. El mercado de trabajo busca personas que puedan, en algún momento o actividad profesional, asumir el papel de líder y conquistar así seguidores.

¿Cuántas competencias se pueden encontrar en la población con discapacidad y cuáles logran evidenciar ante cualquier búsqueda de empleo? No es necesario tener todas estas competencias para tener éxito en una profesión.

Para cada perfil profesional será necesario un perfil de competencias teniendo en cuenta las funciones a realizar. Las competencias pueden ser aprendidas y desarrolladas en los diversos contextos y momentos de la vida.

Hay que tener predisposición personal y condiciones favorables para desarrollarlas. Para mejorar alguna competencia trata de buscar situaciones o

personas que te permitan ponerla en práctica. Situaciones limitantes para la población con discapacidad.

5. Capítulo 3, Marco metodológico.

5.1. Sujetos,

La población con discapacidad que es importante ante la investigación se enfoca en la discapacidad auditiva, en la metodología que se aplicó para recolectar la información, se utilizó el muestreo por racimos, encapsulando grupos de personas con discapacidad auditiva (sordera total, hipoacusia), en búsqueda de un empleo, (al ser primera experiencia, buscando mejoras, reintegrándose luego de un despido o abandono de labores) iniciando con el apoyo de intérprete de lengua de señas Guatemaltecas para la brindar instrucciones y aclarar dudas durante la aplicación de las encuestas a la población meta. Entre el grupo de personas con discapacidad se identificaron edades de 20 a 60 años, hombres y mujeres con distintos niveles educativos, con experiencia laboral y sin experiencia, toda la población entrevistada no contaba con información concreta ante su búsqueda de un empleo.

5.2. Instrumentos,

Evaluar los porcentajes de integración laboral en el mercado formal de Guatemala es importante para reflejar los principales retos de la población con discapacidad y su acceso a los servicios principalmente el empleo digno.

Se busca aplicar encuesta sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral de Guatemala. La encuesta está elaborada con 20 preguntas dirigida a personas con discapacidad auditiva, con el objetivo de abordar las dificultades que enfrentan ante la búsqueda de empleo o ser contratados en el mercado laboral formal.

También se elaboró una encuesta sobre el tema de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral de Guatemala. Este cuestionario está dirigido a personas que tienen contacto con público con discapacidad y en especial discapacidad auditiva, se busca identificar algunos desafíos que enfrentan el personal al brindar atención o derivar algún servicio, esta encuesta contiene 10 preguntas, para conocer la opinión y sugerencias que puedan facilitar la atención a los colectivos.

5.3. Procedimiento de investigación.

En las actividades planificadas para abordar a la población meta, primero se realizaron acercamientos con la sección que atiende a la población con discapacidad, solicitando entre sus oficios una convocatoria dirigida a personas con discapacidad auditiva que han participado en el proceso del programa “Empléate Inclusivo” que promueve la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También se solicitó a los integrantes de la sección que llenaran las encuestas en el tiempo que tuvieran libre.

La convocatoria se realizó a través de la sección y se propuso un espacio de dialogo con la población, con el objetivo de conocer las experiencias de las personas con discapacidad auditiva en su búsqueda de empleo.

Entre la logística se reservó un salón para poder tener las comodidades, iluminación y espacio suficiente para poder tener la atención de todos los participantes. Se solicitó el apoyo de interprete para poder contar con la información concreta, completa o comprensible para la población meta.

En día del evento se presentaron 13 personas con discapacidad algunos con acompañantes, entre ellos principalmente familiares, que durante la sesión de preguntas también realizaban aportes de sus experiencias, muy enriquecedoras para el trabajo de investigación.

Durante la aplicación de las encuestas las personas tuvieron el espacio para realizar preguntas ante sus inquietudes, se resolvieron las dudas con conceptos concretos que ayudaran a responder sus dudas. Se les informo y solicitó la autorización para el proceso, así también se compartió el objetivo de la encuesta y la finalidad de la misma, se encontró a la población receptiva y participativa ante la dinámica. Al finalizar se agradeció la participación, comentando que se compartirán los resultados de la investigación.

5.4. Diseño y metodología.

Para esta investigación se propone un diseño y metodología estadística descriptiva ante los resultados de las encuestas que permite identificar y cuantificar las causas de un efecto dentro de este estudio experimental.

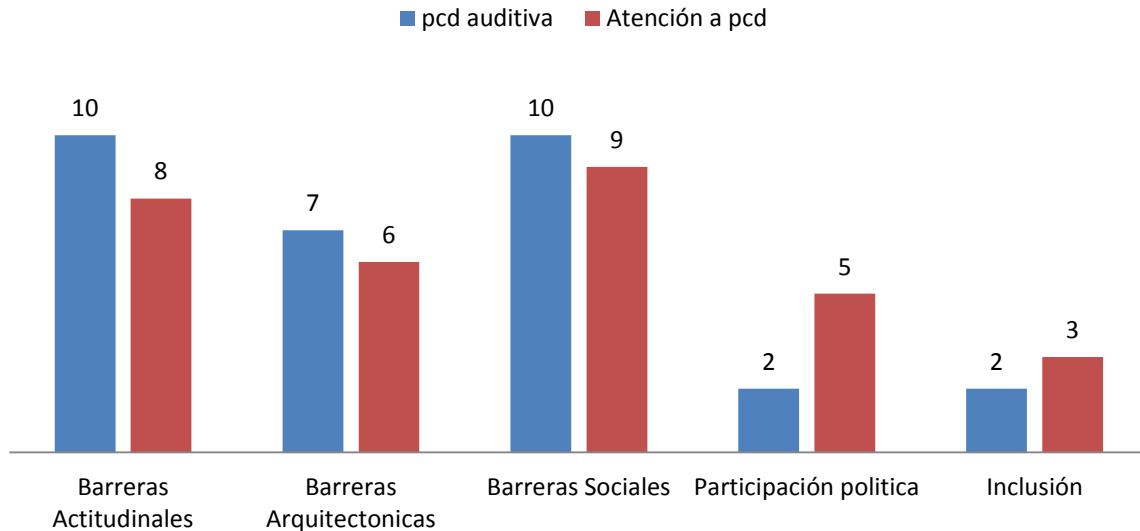
En este diseño se vinculan las variables para encontrar un efecto y viceversa para encontrar un punto de referencia de interés que pueda medir la problemática y proponer soluciones.

Entre los principales resultados encabeza la investigación se encuentra las barreras con la que vive la población con discapacidad ante los múltiples desafíos de comunicación y principalmente de interpretación de contenidos.

La exclusión social es predominante en los distintos sectores de la sociedad, educación que limita tener un perfil educativo y poder proponer cualidades que puedan ser empleadas en una ocupación laboral y así poder acceder a un servicio de salud o seguro social que pueda retribuir.

En la elaboración e implementación se tomó en cuenta el involucrar a interpretar para poder trasladar de manera eficiente la información de la investigación y conocer las experiencias de cada participante.

Resultados ante las participación.

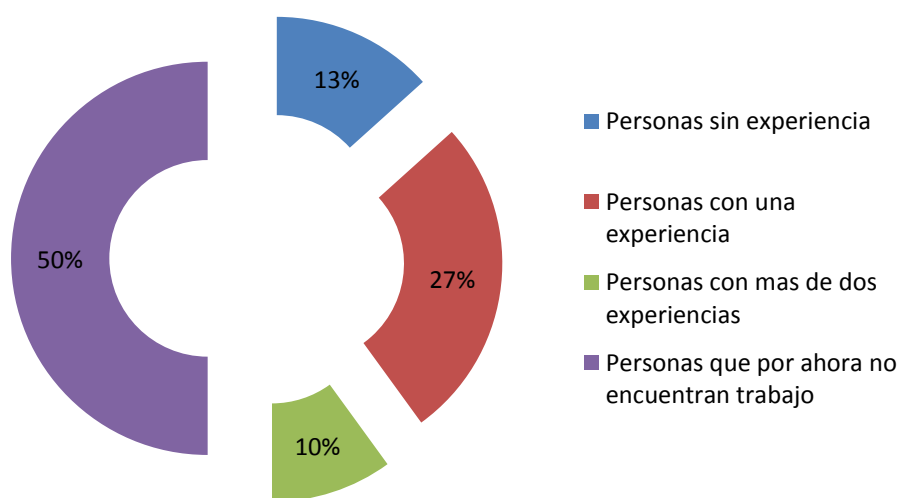


- Fuente: Elaboración propia resultados de encuestas aplicadas a la población meta.

La importancia del abordaje en el tema de discapacidad y el modelo basado en derechos humanos propone una mejora ante los desafíos constantes que se tiene en la participación política, social, educativa, social, laboral, en la recreación, son espacios importantes para que todos puedan tener una participación plena.

Según los resultados en temas de empleabilidad en el tema de discapacidad, aun no se cuentan con datos concretos o integrados desde una fuente de confianza, al no ser tema de interés para realizar estudios, por lo que se obtiene de las respuestas en la encuesta sobre la experiencia laboral que ha tenido cada participante con discapacidad.

Personas con discapacidad en el mercado formal

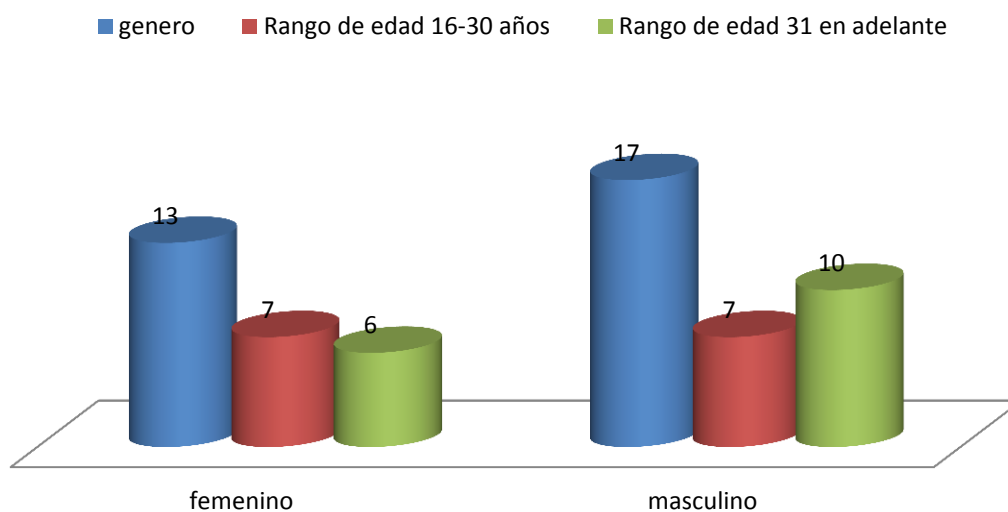


- Fuente: Elaboración propia resultados de encuestas aplicadas a la población meta.

Demuestra que la población que no encuentra actualmente empleo es la mayoría, al no encontrar empleo por distintas razones que se reflejan como la experiencia en un puesto específico de empleo, la persona con una sola experiencia en puestos que son cubiertos por nuevas funciones que requiere la comunicación con colectivos o manejos de grupos que no cuentan con información para mejorar los climas organizacionales y mejoras en el clima laboral, sin embargo el poco interés ante la empleabilidad de la población con discapacidad bajo condiciones dignas, no son frecuentes.

Añadiendo y evidenciando los perfiles de la población con discapacidad que en su mayoría son de género masculinos con rangos de edad mayor a los 31 años, demostrando un mercado laboral excluyente por factores como edad.

Perfiles de población en búsqueda de empleo

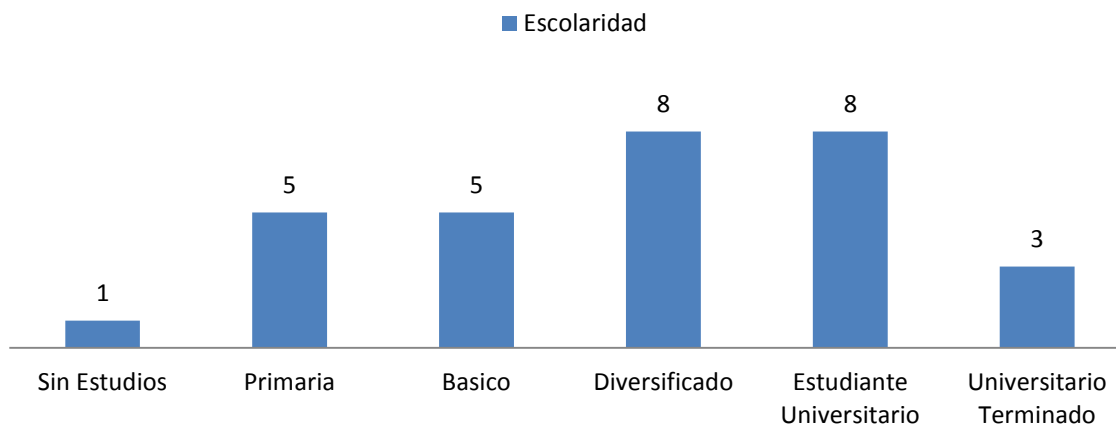


- Fuente: Elaboración propia resultados de encuestas aplicadas a la población meta.

La necesidad de emplearse no contempla los rangos de edad, género o

Nivel educativo, la evidencia de la exclusión es preocupante al no contar con un ingreso que pueda apoyar al núcleo familiar, cambiando el papel de la PCD y volverla una carga económica.

Escolaridad



- Fuente: Elaboración propia resultados de encuestas aplicadas a la población meta.

La escolaridad es un dato interesante al conocer que la población con discapacidad en su mayoría en la búsqueda de empleo cuenta con un nivel de escolaridad al menos con la lectura y escritura, la comprensión es importante evaluarla, a través de métodos educativos enfocados a la comprensión lectora. Que puede mejorar el tema de la inclusión laboral y mejora de los espacios productivos, manejando lenguajes inclusivos, o ajustes razonables para llegar a la accesibilidad universal.

Al sector empresarial le interesa la mano de obra calificada y con perfiles competentes para cubrir los puestos que podrían contemplar los ajustes razonables para ser ocupados por PCD, y se han encontrado experiencias que han permitido generar una experiencia laboral, estas son experiencias extensas y cuando pueda surgir un cambio que no esté contemplado puede surgir con los empresarios la duda ante la continuidad de los servicios de la PCD.

La desigualdad es evidente ante la exclusión y sin participación en igualdad en espacios productivos en un mercado formal, que limita a la mejora de la economía principalmente de la familia que genera una cadena de productividad que impulsa el desarrollo del país.

6. Capítulo 4, resultados del trabajo de campo.

6.1. Presentar la información.

En la recolección de datos e información para continuar con la evidencia de la exclusión de la población con discapacidad, también con el concepto de los modelos de atención a la población con discapacidad, el modelo que aún prevalece es el asistencialista rehabilitador, con un concepto de un individuo que necesita ser rehabilitado o “normalizado” para ser útil dentro de una sociedad.

Ante esta realidad guatemalteca se debe de proponer los modelos de vida independiente a través de la integración en la sociedad, brindando los servicios principales incluyendo ser parte del mercado laboral.

Un enfoque de derechos tiene como efecto la mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad y las personas que están a su alrededor (familia, comunidad) buscando las herramientas que puedan generar la mejora de la atención en los servicios principales, como salud, educación y comunicación principalmente de las personas con discapacidad auditiva.

El alcance a los servicios principales dentro de una comunidad que se desenvuelve en un contexto social, siendo estos principalmente el acceso a la información y educación.

Tomando en cuenta que la sociedad guatemalteca carece de interés para obtener la información o la mayoría de veces los medios para poder encontrar los servicios que deberían ser otorgados por el estado, establecido dentro de las leyes constitucionales, con el objetivo de brindar cobertura de los servicios principales para la vida de cada individuo.

Si las condiciones ante el acceso de educación salud, trabajo y cualquier espacio de esparcimiento son casi nulas para la población con discapacidad o familias con un integrante o más, en condición de discapacidad, se ha evidenciado

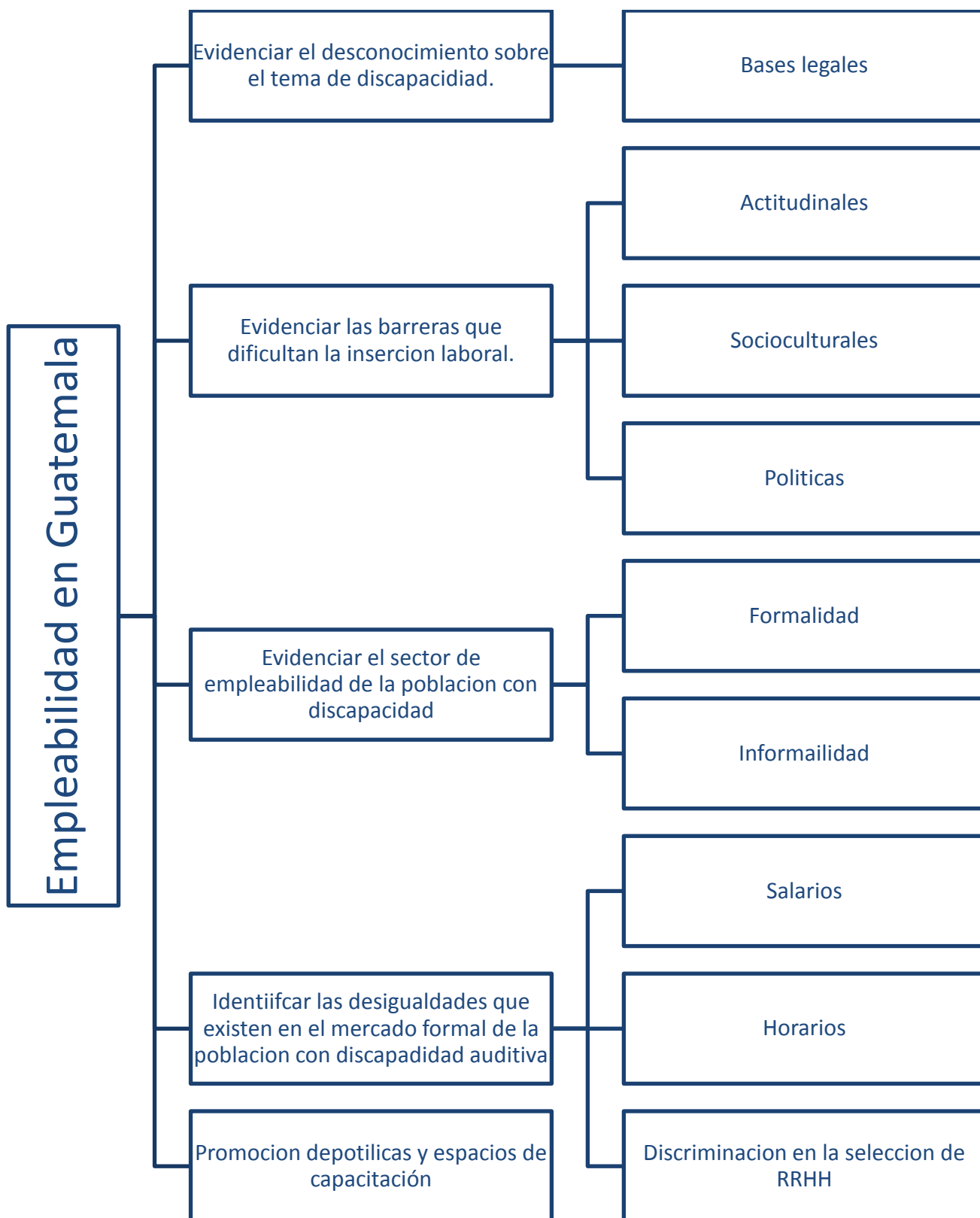
que la discapacidad que se conoce únicamente es la física y ceguera, esto como resultado de una condición de discapacidad visible.

Se establece que la Discapacidad auditiva es la dificultad de usar el sentido del oído debido a una pérdida o la dificultad de usar el sentido del oído, utilizando un lenguaje de señas para comunicarse.

Esto es un reto ante la familia y la comunidad al enfrentarse con un mundo hecho para población sin ninguna discapacidad. No se cuenta con información oportuna o preparación para afrontar de maneras positivas la integración de la PCD.

El modelo social con un enfoque de derechos para la población con discapacidad es un avance importante para la sociedad guatemalteca, tomando en cuenta que se tiene como actor principal a la persona con discapacidad y se enfoca en la integración en distintos espacios para un desarrollo integral dentro de la sociedad.

Árbol de categorías:



6.2. Presentar grupos de preguntas,

Se presentan los resultados de los instrumentos aplicados se realización preguntas enfocadas en datos sobre el tema de discapacidad y el conocimiento de la temática, la primer pregunta en ambas encuestas es el conocimiento sobre la temática en discapacidad; La mayoría de respuestas recolectadas son negativas, se conoce poco sobre el tema, como abordarlo, enfrentarlo e integrarlo a la sociedad, se conoce únicamente la discapacidad auditiva, física o visual. Se considera que el resto son enfermos o personas sin derechos de inclusión.

Ante el reto de considerar el término correcto para dirigirse a la población con discapacidad; la mayoría de personas respondieron en la discapacidad auditiva, denominarlos sordos o personas con discapacidad auditiva.

La pregunta para la PCD y la visita a lugares públicos y el trato que recibe, cuales son las propuestas para iniciar con la comunicación, (principal barrera ante un trato digno), se propone principalmente el uso de lenguaje de señas, en su ausencia, el uso de apoyos de escritura, evitar gritar, a no ser que se le solicite por la PCD, si no fuese acompañado por un intérprete (familia, amigos o profesional) que pueda facilitar la comunicación.

En el marco legal y los conocimientos sobre el tema de derechos para la población con discapacidad, algunos responden sobre la 51-25 ley que se encuentra en tercera lectura antes de la aprobación, también se refieren algunos a la ley 42-51, basada en la unificación del lenguaje de señas para su interpretación adecuada, siguiendo con la comunicación utilizada para desenvolverse en la sociedad, la mayoría utiliza lengua de señas.

En relación con el tema educativo, son pocos los que llegan a un nivel diversificado o universitario, en su mayoría leen y escriben. Cursando en centros especializados en temas de educación a la población con discapacidad.

Con el tema relacionada al trabajo, la mayoría ha tenido experiencia laboral en puestos operativos (bodega, costura, empaque, entre otros) con esquemas segregacionistas, que solo promueven la integración laboral. Hay empresas que manejan programas que apoyan a colectivos seleccionados para un empleo. Olvidando el proyecto de vida de cada individuo.

La mayoría de la población encuestada está interesada en encontrar un puesto remunerado con condiciones dignas, en puestos donde se ha tenido la experiencia laboral, son pocos los que desean innovar en la búsqueda de otro empleo.

En el proceso de la búsqueda de empleo la mayoría de personas han participado en un proceso de selección, sin embargo la barrera principal es la comunicación. La mayoría evidencia que existe exclusión al no poder comunicarse de manera eficiente.

No se conocen empresas con el tema de inclusión socio laboral. En sus aportes para futuros tratos con la población con discapacidad, promueven evitar el miedo, que puede ser paralizador ante lo desconocido, también mejorar las experiencias y capacitación en el tema de discapacidad.

Las preguntas dirigidas a la población que ocupa un puesto de trabajo que involucra la atención a los guatemaltecos se han afrontado a la atención al público con discapacidad, por lo que principalmente se busca son aportes para mejorar la atención y promover un servicio basado en derechos e igualdad de trato.

Lo primero que resalta es la terminología que se conoce sobre el tema de discapacidad, los participantes respondieron que se conoce el termino para dirigirse a una persona con discapacidad, se conoce sobre la convención y los

derechos de las PCD, también que existen distintos tipos de discapacidad, física, visual, auditiva, intelectual, psicosocial.

En referencia a los términos para hacer referencia a la población con discapacidad son aún bajo los criterios legales, sin un enfoque de derechos y el modelo social, proponiendo como término “Persona con discapacidad” en la mitad de los participantes, “persona con capacidades especiales”, “personas discapacitadas”, “personas con capacidades diferentes”. A pesar de la terminología consideran que pueden ser parte de la población económicamente activa -PEA.

La atención que se debe de brindar a la población con discapacidad resalta el miedo ante la atención de algo desconocido, y este factor reduce la seguridad para la comunicación eficaz, durante los procesos de atención y la necesidad de cada caso específico, promueve que se pueden utilizar medios como escribiendo en notas, hojas de papel, textos en un teléfono, y si usan lengua de señas o conocen, realizan el saludo y la bienvenida., otros más comentan que los dirigen con un compañero o área que atienda a la población con discapacidad.

Ante la participación de la población en puestos de trabajo se detectaron algunos que responden a la relación que se genera con la PCD, visual, auditiva y física.

La relación con los compañeros al inicio es complicado por cuestiones de accesibilidad o trato, las brechas se han reducido a través de capacitaciones dentro de la institución y fuera se ha ido conociendo sobre la inclusión.

También se encuentra a personas que comentan que conocen compañeros con discapacidad pero no tienen ningún contacto con ellos.

La mayor dificultad encontrada es el conocimiento sobre el tema de discapacidad, la poca accesibilidad actitudinal o arquitectónica con la que se cuenta en muchos edificios. Principalmente que los gerentes o jefes no ven con interés o importancia la integración de PCD.

7. Capítulo 5, conclusiones y recomendaciones.

7.1. Conclusiones.

- Con base a la evidencia obtenida en la siguiente investigación se concluye que la población con discapacidad auditiva, no tiene acceso a un trabajo digno, bajo las condiciones que las políticas de empleo digno o decente sugieren para el trabajador.
- Se concluye que los pocos espacios donde las personas con discapacidad auditiva se integran, en el mercado laboral formal, son de pagos bajos, sin condiciones dignas o despiden a la población al cumplir un tiempo determinado dentro de la empresa, lo que limita a las personas con discapacidad a tener mayor campo laboral.
- Se concluye la mayoría de personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de empleo no son tomadas en cuenta por su condición de discapacidad, por barreras actitudinales que encuentran en el mercado laboral.
- Se concluye que los candidatos en búsqueda de empleo deben de reforzar sus habilidades blandas (actitudinales y pre laborales) y ocupacionales, para mejorar su experiencia en la integración del mercado laboral.
- Se concluye que en los programas que apoyan para la inserción laboral de las personas con discapacidad son determinantes para trabajar en ambas vías, concientización al sector empresarial y fortalecimiento de las habilidades de las población con discapacidad
- Se concluye que la participación de la PCD en un empleo digno promueve la economía de la familia, iniciando con la reducción de la pobreza e impulso del desarrollo del país.
- Se concluye que la PCD debe de ser atendida sin importar su condición de discapacidad ante la empleabilidad, iniciar los ajustes razonables para

contribuir con la accesibilidad universal en los espacios políticos, educativos y sociales.

7.2. Recomendaciones

- Se recomienda que a través de la Sección del Trabajador con Discapacidad se establezca una mejora y contextualización del programa de sensibilización e inclusión laboral para la población con discapacidad iniciando con el sector formal de Guatemala.
- Se recomienda que a través de los recursos asignados a la sección se continúe impulsando la capacitación y promoción de la empleabilidad en el sector productivo del país.
- Se recomienda que a través de compañías de promoción de las políticas públicas que impulsen la empleabilidad de la población con discapacidad promoviendo una economía sostenible y que impulse el desarrollo del país.
- Se recomienda iniciar espacios de diálogo, concientización y participación para la inclusión enfatizando la importancia de la comunicación de la población con discapacidad auditiva.
- Se recomienda que como ente rector en temas laborales como MINTRAB, se pueda mejorar la participación de asociaciones de y para personas con discapacidad, empresarios y representantes en temas de discapacidad para la integración de criterios.
- Se recomienda que la población con discapacidad sea tomada en cuenta en los procesos de inclusión socio laboral para conocer las necesidades, llegando a un acuerdo que garantice la participación.
- Se recomienda que el tema de empleo sea fortalecido en todos los sectores productivos del país.

Proyecto final

“Programa de concientización en el tema de inclusión socio laboral de personas con discapacidad dirigida a empresas en el sector privado de la ciudad de Guatemala”

Marco lógico

1. Análisis de participantes. Intereses, potenciales y limitaciones de los grupos que intervendrán en el proyecto (intervención), sintetizar los resultados de su consulta o investigación realizada en la primera fase.

Grupo	intereses	problemas percibidos	recursos y mandatos
Grupo 1 - Personas con discapacidad auditiva	Búsqueda de un ingreso económico.	Sin espacios productivos bien remunerados para esta población Sin experiencia laboral Únicas experiencias Exclusión Discriminación	Constitución de la República de Guatemala, Artículo 53- garantiza la protección, declarando de interés nacional su atención, como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. Sección Octava – Artículo

Grupo 2 Personas trabajando en instituciones	101 al 106. Política Nacional en Discapacidad, Artículo 27 Oportunidades de participación como PEA		
	Conocer el trato ante la población con discapacidad	Barreras arquitectónicas, actitudinales Poco conocimiento ante la atención de la personas con discapacidad. Barreras en el lenguaje	Readaptación profesional y empleo- Convenio 159 Información ante el tema en discapacidad. Conocimiento en temas legales y modelo de derechos. Ley en contra de toda Discriminación
Empresarios	Apoyar a la inclusión de la población con discapacidad	No se cuenta con información para abordar la inclusión y participación en un empleo formal. Poca Responsabilidad Social Empresarial Inclusiva Sin Programas de	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, en sus Ejes 1 al 4. Como resultados la generación de empleo, desarrollo de capital humano, entorno propicio para el desarrollo de empresas y tránsito a la formalidad. Empresas inclusivas

	inclusión socio laboral para la población vulnerable (PCD). Empleos dignos Empresas con responsabilidad empresarial inclusiva.
--	---

El resultado de la consulta dirigida a personas con discapacidad auditiva en búsqueda de empleo, personas que ocupan puestos de trabajo donde tienen contacto con la atención a un servicio público o privado, y el sector empresarial que busca integrar a población con discapacidad a distintos puestos de trabajo remunerados, ante el desafío de la inclusión laboral en el mercado formal de Guatemala se ha priorizado la necesidad de integrar.

La investigación tiene relación con la importancia de incluir a la población con discapacidad en un puesto de trabajo u ocupación que genere ingresos, Sin un empleo digno no es factible la plena integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

Sin la formación y la cualificación adecuadas no es posible alcanzar y mantener un

Empleo digno. Las personas involucradas en la investigación son personas con discapacidad auditiva en búsqueda de empleo, personal de instituciones públicas y privadas que brindan la atención al guatemalteco buscando algún servicio que genere bienestar según lo que le compete al estado dentro del marco legal.

La concientización de la persona con o sin discapacidad dentro de una sociedad es primordial buscando que todos los involucrados puedan tener como meta la autonomía, así poder ejercer los derechos y proponer una vida plena,

entre este proceso la población se involucra y genera un ambiente diverso que promueve el crecimiento social, cultural y económico del país.

Los involucrados en la investigación son claves para determinar las necesidades e intereses de la población con discapacidad, en el acceso a un empleo decente.

Se ha evidenciado la exclusión de esta población y la investigación se relaciona con datos de interés. En el desarrollo de la investigación se evidencia la ausencia de concientización de la población con discapacidad auditiva y la necesidad de la población para ser empleada, las encuestas aplicadas muestran un bajo porcentaje ante la integración o permanencia al empleo de población vulnerada entre ellas se identifican a las personas con discapacidad y en especial auditiva.

Ha reflejado una alza en la participación de un empleo, sin embargo la población con discapacidad auditiva ha sido excluida al no conocer o tener miedo de no poder entender y prefiere evitar el trato o la participación con el tema de discapacidad.

Las principales limitaciones encontradas son las barreras actitudinales e informativas para la atención y el conocimiento de la discapacidad, así también las barreras legales, sociocultural, y espacios inclusivos por parte de un estado que permita el desarrollo de cada persona con alguna discapacidad, se ha encontrado que en la familia existen los principales actores de asociaciones o espacios inclusivos para la población con discapacidad, al ser los que se interesan en la temática y buscan hacer valer los derechos sus familiares., estos espacios han sido pioneros de la inclusión de las PCD.

Culturalmente también se ha establecido que lo diferente es malo o fuera del alcance para ser parte de lo que se denomina “normal, regular o dentro de lo conocido”, se ha logrado un avance importante para la sociedad guatemalteca,

viendo como los departamentos del país han podido establecer espacios para la mejora de calidad de vida.

Análisis de problemas.

Las causas del desempleo en el contexto guatemalteco formal, ha exigido la preparación de un perfil ocupacional, que en el ideal se cuenta con el desarrollo de habilidades sociales y técnicas que permiten la empleabilidad, cuando se analiza el tema de empleabilidad se habla de la manera más fría de ver al ser humano, al ser cosificado y solo busca su funcionalidad.

Al no contar con esta funcionalidad o normalidad se limitan los espacios principalmente educativos, estos espacios son importantes para el crecimiento e integración de las habilidades, con estas necesidades surgen espacios de integración especializados para la población con alguna discapacidad específica, esto nos hace reflexionar ante la necesidad de la integración en la economía que pueda apoyar en la mejora de los ingresos familiares superando la pobreza y el círculo vicioso de la pobreza.

La concientización empresarial se realizado de marea aislada por cada asociación o fundación que lucha por los derechos de sus familiares con discapacidad. Los espacios laborales son pocos y muchas veces sin condiciones mínimas de un empleo decente y de calidad.

La mayoría de modelos de integración laboral busca solo colocar a una persona en un puesto de trabajo sin realizar el acompañamiento que fortalezca la atención y la inclusión de la población. Esto ha mejorado con el tiempo, pero aun se ha mantenido el modelo de atención médica rehabilitadora, dejando a un lado el modelo social.

Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo y productivo, en

lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente la amplia diversidad de técnicas o fórmulas de intervención para conseguir el empleo de las personas con discapacidad.

La preeminencia de unas fórmulas sobre otras dependerá de diversos factores tales como: antecedentes históricos; sistema organizativo local; importancia de la intervención pública; mayor o menor protagonismo de las organizaciones de afectados, etc.; pero, en todo caso, quisiera dejar patente que no estamos ante fórmulas contrapuestas o incompatibles, sino que, muy por el contrario, deberíamos disponer de todas ellas con flexibilidad y complementariedad, de manera que se pongan al servicio del objetivo final como es la creación de empleo en el mayor número y con la mayor calidad posibles.

Se deben abandonar los prejuicios a favor o en contra de una u otras fórmulas, teniendo pleno derecho cada operador a utilizar preferentemente aquellas que considere más adecuadas, pero sin excluir ni minusvalorar a las otras.

La resultante final del empleo creado será el sumatorio de los esfuerzos y resultados prácticos aportados por cada una de estas diversas fórmulas, el análisis contextual y diagnóstico se necesita evaluar las necesidades existentes en el contexto y en los sujetos potenciales del proyecto. Establecer una prioridad de las necesidades para satisfacer con el programa o intervención.

El programa “Empléate” que su objetivo principal está basado en el tema de derechos y el modelo social, se ha implementado y ha creado una ruta como estrategia principal de inclusión laboral en contexto guatemalteco, ya existente como una estrategia de la sección del trabajador con discapacidad que su objetivo principal es la inclusión laboral de la población con discapacidad con o sin experiencia en espacios laborales, su principal objetivo es la concientización de la inclusión laboral de la población con discapacidad, priorizando la información sobre el tema de discapacidad, ´

Este programa tiene como finalidad la inclusión en el mercado sin importar la condición de discapacidad, así también la concientización de los empresarios para abordar el tema de la inclusión en cada sector.

La importancia de la mejora de los servicios públicos en temas de empleabilidad es el eje principal para abordar y asesora en temas de inclusión entre la oferta y demanda. La necesidad de capacitar e informar a ambas partes es primordial en el proceso de mejoras de la participación en el mercado laboral.

Análisis de objetivos,

La igualdad de oportunidades y de trato es un principio fundamental de la justicia social, los ajustes razonables son un componente esencial para promover la diversidad y la inclusión en un lugar de trabajo, también poder ejercer el derecho de a la igualdad en el empleo, la formación profesional y educación.

La prioridad ante la necesidad de la población con discapacidad y la inclusión en la economía, se ha La política Nacional de Empleo Digno promueve un empleo decente, que promueva el desarrollo del país, buscando la integración de todos los colectivos vulnerables.

Las personas con discapacidad forman parte de uno de los colectivos con más riesgo de exclusión social, derivado, entre otros factores, de la desigualdad de oportunidades en la formación y en el empleo.

Sin un trabajo digno no podemos garantizar que los ciudadanos adultos, independientemente de la presencia o no de condiciones personales de discapacidad, accedan a una plena integración social. La Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala, refleja a la población en edad de trabajar, siendo más del cuarenta por ciento, esto hace que se priorice la importancia de la inclusión laboral de la población en la mejora de la economía, formulando

programas que contengan modelos de orientación de la inclusión laboral y el empleo con apoyo.

El acompañamiento es primordial para el proceso de inclusión de la población con discapacidad, el desconocimiento de la temática genera barreras que provocan que la PCD en edad de trabajar no tenga oportunidades de ser económicamente activa y así se busca reducir las brechas, haciendo evidente la adquisición de destrezas para realizar un trabajo y la promoción de mantenerlo, compensando progresivamente la inclusión en el mercado laboral.

La tarea actual es la preparación en temas de discapacidad con un modelo de derechos, con la intención de proponer un estado inclusivo que pueda responder ante la demanda de ambientes que propongan oportunidades de preparación educativa y técnica, brindando la exploración de estos modelos, centrados en las decisiones sobre el lugar y momento del apoyo, así como en el tipo de agente que intervienen, se han desarrollado otras ideas que han enriquecido el planteamiento organizativo del empleo con apoyo.

Principalmente enfocando en un modelo de derechos humanos para la población con discapacidad, otorgando un mayor protagonismo en la toma de decisiones y la planificación de los apoyos dentro de un empleo.

El empleo se basa en la evaluación individualizada de aptitudes, necesidades e intereses de la PCD, así como Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad auditiva, su ajuste a las necesidades específicas del empleador.

Se parte de la PCD como fuente de información para explorar las posibles opciones de empleo, y se compromete a los empleadores a través de una negociación sobre objetivos de trabajo, apoyos e incentivos individualizados.

Análisis de opciones.

En las Estrategias y recursos de orientación y empleo con apoyo se proponen dos fases importantes, una primera parte que integraría las acciones previas de información y formación inicial, evaluación del perfil profesional y orientación en la búsqueda de empleo.

Una segunda fase una fase de inserción laboral en un trabajo determinado, que conllevaría acciones de asesoramiento a la empresa, así como la provisión de apoyo dentro y fuera del entorno de trabajo.

El proceso de orientación laboral debería comenzar por proporcionar a la PCD información sobre el servicio o programa de empleo con apoyo, su sentido y funciones.

En algunos casos es primordial asegurarse de que la persona entienda qué supone trabajar en empleo ordinario, así como proporcionarle la formación necesaria para adquirir las competencias básicas y transversales necesarias para desarrollar cualquier trabajo normalizado.

El trabajador con discapacidad debe asumir desde el primer momento el gran esfuerzo que deberá desarrollar para incorporarse a un puesto de trabajo. También deberá estar dispuesto a desarrollar pautas de conductas adultas y responsables en los distintos ámbitos de su vida.

Por tanto hay que ayudarle a que experimente que su nuevo rol de trabajador adulto y responsable, le proporcionará una serie de ventajas como son la independencia y la confianza en sí mismo.

En otros casos puede ser necesario implicar a las familias en este proceso inicial. Sabemos que las actitudes de los familiares tienen una influencia decisiva a la hora de seleccionar una modalidad de empleo, protegido o competitivo, de las personas con discapacidad.

Algunas familias por ejemplo adoptan una actitud sobreprotectora que puede suponer una barrera para desarrollar la autonomía necesaria en la PCD. Un

asesoramiento adecuado puede contribuir a que la familia modifique estas actitudes y se convierta en un apoyo fundamental para su inserción laboral.

El proceso de orientación debe continuar, en segundo lugar, con una completa evaluación, que conduzca al trazado de un perfil profesional del individuo. Se trata, no sólo de que conozca sus puntos fuertes y débiles, sino de involucrarlo en un proceso de orientación, que debería estar vinculado a una toma de decisiones realista de las alternativas laborales, ajustada a sus aptitudes, intereses, necesidades, etc.

Cuando un individuo tiene unas necesidades, habilidades, capacidades e intereses congruentes con el trabajo a desempeñar y con el entorno laboral, su motivación por el trabajo se mantiene y aumenta la satisfacción y la calidad en la realización del trabajo.

En el caso del trabajador con discapacidad auditiva el perfil profesional debería contemplar variables que pueden predecir el éxito en la adaptación de un trabajador con discapacidad, ya sean de carácter personal, como de índole ambiental, así como desarrollar habilidades de comunicación verbal y no verbal con los supervisores y compañeros.

Una segunda estrategia de esta fase inicial se centra en explorar aquellas actividades laborales que mejor se ajustan al perfil profesional, orientar una búsqueda activa de empleo y fomentar la empleabilidad.

No se trata simplemente de conseguir convenios de prácticas o de gestionar la contratación de personas con discapacidad. Es conveniente ofrecer a la PCD una formación adecuada a sus necesidades específicas, en cuanto a diversas habilidades de búsqueda de empleo (utilización de fuentes de información de ofertas de empleo, planificación de la búsqueda de trabajo, preparación de la carta de presentación y currículum vitae, estrategias de afrontamiento de entrevistas de trabajo, tipos de empleo y contratos, etc.) y empleabilidad (uso de tecnologías de

la información y la comunicación, trabajo en equipo, afrontamiento situaciones de estrés, etc.).

La segunda fase de inserción laboral en un puesto de trabajo concreto debería comenzar por acciones que faciliten la formación y la implicación de la empresa candidata en el empleo con apoyo, es importante informar y asesorar a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo del trabajador con discapacidad; así como prever los cauces de comunicación entre el trabajador, el empleador y el personal de la empresa, que faciliten una adecuada integración.

Por otro lado, deben diseñarse apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo. Entre los apoyos típicos dentro del lugar de trabajo podríamos destacar la adecuación material del puesto de trabajo, el coaching, la supervisión y ayuda verbal de determinadas tareas laborales, el asesoramiento en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, así como para facilitar la adaptación a hábitos y prácticas específicas en el lugar de trabajo, la determinación de oportunidades de ascenso, etc.

En lo que respecta a los apoyos fuera del lugar de trabajo, puede proporcionarse orientación ante necesidades de tipo práctico, como el transporte al centro de trabajo o la indumentaria laboral; orientación y apoyo emocional (individual o en grupo); la información a las familias; el asesoramiento y contacto con los profesionales de la salud y los servicios sociales; etc.

En esta última fase cabría distinguir dos tipos de acciones, de apoyo intensivo y de seguimiento, que pueden estar más o menos diferenciadas en función de cada programa de empleo con apoyo, el apoyo se consideraría intensivo cuando el preparador supervisa estrechamente las tareas laborales, proporcionando las ayudas necesarias, en el terreno de las competencias específicas y transversales que requieren el puesto de trabajo, así como en la interacción con sus compañeros y entorno de trabajo, en el proceso de seguimiento se proporcionaría tan sólo un apoyo indirecto o intermitente.

El preparador laboral se iría retirando gradualmente del escenario del puesto de trabajo, a medida que el trabajador va siendo autónomo en el desempeño de sus tareas laborales.

En Guatemala se cuentan con programas de integración laboral, los espacios inclusivos laborales son limitados o estandarizados sin tomar en cuenta las habilidades desarrolladas por cada persona.

Es importante resaltar que una excesiva dependencia de los preparadores laborales y unos procesos de formación diferenciados del resto de trabajadores pueden interferir negativamente en el rendimiento, participación e integración de la PCD en la empresa, la diversidad de candidatos y la amplia gama de actividades profesionales que exigen la presencia de una persona especializada y cualificada hacen imposible el papel del preparador laboral como el único entrenador de un puesto de trabajo.

Ampliar los sectores productivos inclusivos son primordiales brindando la asesoría e información pertinente para cada condición de discapacidad y espacios operativos remunerados.

Marco conceptual.

En este trabajo se presenta un estudio exploratorio – descriptivo ante la necesidad de programas de orientación y apoyo laboral a personas con discapacidad auditiva.

El objetivo de la investigación es evidenciar la exclusión de la población con discapacidad y proponer rutas de abordaje para la inclusión en el mercado laboral, fortalecer los modelos de intervención en los que se asientan con distintas asociaciones que atienden a PCD, dichos programas, así como sus estrategias y recursos de orientación.

La información se obtuvo mediante encuentros a personas con discapacidad auditiva en búsqueda de un empleo, personas involucradas con la atención de colectivos ante la necesidad de un servicio, principalmente el sector empleo, se realizaron entrevistas individuales y colectivas.

Los resultados sugieren la mejora en las acciones de programas de atención a la población con discapacidad, proponer un modelo de colocación-formación-mantenimiento, con una combinación de acciones de formación y apoyo dentro-fuera.

La supervisión inicial de las tareas laborales del trabajador con discapacidad, por parte de un preparador laboral en el propio puesto de trabajo, es

La estrategia más recurrente, combinada con talleres de formación en competencias laborales y transversales fuera del puesto de trabajo. Sin embargo, algunos programas carecen de acciones suficientemente sistematizadas en procesos relevantes, como la evaluación de perfiles profesionales o el asesoramiento a compañeros de trabajo que desarrollen funciones de apoyo natural.

A la luz de estos datos, se analizan los modelos de actuación implícitos y se plantean posibles propuestas de mejora e innovación.

La problemática de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Guatemala se basa en las limitaciones de contratación de perfiles ocupacionales que permitan a personas con discapacidad ocupar puestos formales de trabajo, estudios del mercado laboral no demuestran estadísticas de PCD económicamente activas para su desarrollo económico, la información obtenida es en las encuestas realizadas en Guatemala proyectando que los índices de colocación laboral son bajos en el sector público y privado.

Según el observatorio del Mercado laboral en sus estudios realizados en la población guatemalteca busca detectar a la población que se encuentra laborando. En los estudios representan específicamente dividida en la población

que no tiene edad para trabajar y la población en edad para trabajar que se divide en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI), en las estadísticas se encuentra que la PEA con un 60.7 % (2013), dicha información no contiene perfiles de personas con discapacidad involucradas en el mercado laboral, la información encontrada en el Perfil Socioeconómico de la ENDIS publicada en 2006, presenta que las personas con discapacidad y el empleo se encuentran en la informalidad o dependen de la familia para sus sostén.

Las personas en condición de discapacidad tienen un acceso limitado a distintos servicios como educación, salud, integración social y un empleo decente y de calidad. Al tener limitantes que puedan generar un desarrollo integral existen barreras sociales que permiten acceder a una educación inclusiva que permita una preparación académica o técnica lo que limita el desarrollo de un oficio o un empleo.

Tomando como lineamiento general de las políticas públicas inclusivas para un empleo decente y de calidad se busca emplear a las personas en condición de discapacidad.

Se demuestra la importancia de establecer el estado del arte de la preparación en competencias laborales que beneficie a personas en situación de discapacidad, debido a que se han reportado gran cantidad de casos en los que los empresarios desean contratar personas en situación de discapacidad pero se encuentran con obstáculos como por ejemplo, al abrir convocatorias para acceder a un empleo y no contar con perfiles ocupacionales que puedan cubrir las plazas, personas con poca formación académica y pocas habilidades blandes para la inserción en un mercado laboral demandante de cualidades, perfiles y competencias básicas.

Matriz del proyecto

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
Fin			
Las personas con discapacidad auditiva goce con un empleo digno cumpliendo con un enfoque basado en el modelo de derechos en Guatemala.	Población con discapacidad auditiva participando en empleos formales en el mercado laboral guatemalteco.	Espacios productivos inclusivos para población con discapacidad dentro del mercado laboral formal de Guatemala.	Exclusión de la población con discapacidad auditiva en el mercado formal de Guatemala.
Propósito			
Sensibilizar y concretar temas de Responsabilidad Empresarial Social Inclusiva -RSEI-, proponiendo espacios	Espacios de dialogo, asesoría, conocimiento y concientización de la inclusión socio laboral de la población con discapacidad a	Seguimiento a empresarios participantes.	Poca participación del sector empresarial para la inclusión socio laboral de PCD auditiva en el mercado formal de Guatemala

productivos inclusivos al sector empresarial.	empresarios del mercado formal de Guatemala.		
Componentes			
1. Evaluación del Programa “Empléate Inclusivo” de la Sección del Trabajador con Discapacidad del MINTRAB.	Realizar estadísticas de las personas con discapacidad integradas en el mercado formal de Guatemala.	Seguimiento a empresas participantes del Programa y las necesidades de ambos participantes.	No encontrar datos confiables para la evaluación del impacto del programa.
2. Talleres para la mejora de Habilidades blandas y orientación laboral dirigida a población con discapacidad participante del programa.	Seguimiento ante la mejora de las habilidades necesarias para emplear a la población con discapacidad en un puesto formal.	Procesos de selección con igualdad de oportunidades.	Puestos de trabajo sin condiciones dignas para la población con discapacidad.

3. Mesas de dialogo promoviendo la asesoría empresarial para la participación de población con discapacidad auditiva en puestos de trabajo formales en Guatemala.	Participación del sector empresarial	Proponer puestos de trabajo dentro del mercado formal.	Sin interés de participación.
Actividades			
1.1 Contacto con autoridades correspondientes.	Proponer la mejora y contextualización del programa dentro de la entidad rectora en temas de empleo.	Oficios dirigidos a las autoridades competentes en el tema.	Indiferencia de autoridades ante la propuesta.
1.2 Espera de respuesta ante solicitud	Proponer espacios de dialogo.	Contacto con autoridades.	Apatía ante la solicitud.
1.3 Repuesta ante solicitud realizada a las autoridades componentes.	Genera espacios para compartir experiencias.	Documentos de respuesta.	Sin respuesta positiva ante la solicitud.
1.4 Propuesta de	Iniciar las gestiones	Calendario de	Sin disponibilidad

fechas para primer contacto.	burocráticas para el seguimiento.	actividades	para actividades.
1.5 Solicitud de espacio para reuniones.	Espacio físico y adecuado para la ejecución de actividades.	Solicitud de espacios físicos, mobiliario (cartas, solicitudes, entre otras.)	No contar con espacios disponibles.
1.6 Convocatoria de integrantes de ejecución del programa.	Conocer los alcances del programa.	Ejecución del programa en la institución.	Limitantes de recursos.
1.7 Conocer la cantidad de participantes.	Comprometer a involucrados.	Listado de participantes.	Rotación del personal
1.8 Ejecutar talleres para la evaluación del programa con involucrados de la sección del trabajador con discapacidad de Mintrab.	Priorizar el objetivo del programa en temas de inclusión laboral.	Trayectoria del programa.	Dificultades en el desarrollo del taller ante la evaluación constructiva del proyecto.
1.9 Primera reunión de evaluación del programa.	Proponer espacios de dialogo.	Actas de registro. Listados de asistencia	Inasistencia ante la convocatoria.

1.9.1 Presentación del programa y metodología.	Conocer la estrategia de inclusión por parte de la entidad rectora.	Listado de participantes. Fotografías del evento. Materiales impresos. Paleógrafos, lápices, lapiceros, cartulinas de colores, carteleras.	
1.9.2 Presentación de avances e impacto de programa para la población con discapacidad.			
1.9.3 Evaluación de la contextualización del programa.			
1.9.4 Categorizar las necesidades de ambos participantes en la inclusión socio-laboral.	Identificar las necesidades de los involucrados en el programa.	Conocer las vivencias de la integración laboral.	Sin apertura ante el conocer las necesidades de los involucrados.
1.9.5 Propuesta para segunda reunión.	Seguimiento de talleres priorizando el tema de empleo y sus factores.	Interés de participación, listado de asistencia, fotografías del evento.	Inasistencia ante la convocatoria.

1.9.6 Refacción para participantes.	Elaboración de menú adecuado, nutritivo acorde a las necesidades de los participantes.	Listado de participantes, fotografías.	
1.10 Propuesta de invitación a involucrados (sociedad civil, representación de asociación de y para personas con discapacidad, representantes de programas de inclusión laboral, representantes de la plataforma, autoridades correspondientes).	Integrar los esfuerzos que existen de involucrados de la sociedad civil ante la demanda de la inclusión de la población con discapacidad.	Enriquecer la experiencia ante la integración de los expertos.	Desinterés ante la participación de los colectivos.
1.11 Segunda reunión en continuidad a la evaluación.	Proponer espacios de dialogo.	Actas de registro. Listados de asistencia. Fotografías, materiales de apoyo, impresos o digitales.	Rotación del personal
1.11.1 Seguimiento de la evaluación y contextualización	Continuidad de la planificación y futura ejecución.		

del programa.			
1.11.2 Plantear la participación de un integrante por sector que deseen involucrarse en el tema de empleabilidad de la población con discapacidad.	Sugerir la participación de involucrados como eje principal para conocer la discapacidad.	Portafolio de asociaciones. Contacto con población.	Anuencia ante la integración de los colectivos.
1.11.3 Describir las necesidades de los empresarios en el tema de inclusión socio-laboral de la población con discapacidad.	Conocer las dificultades del sector empresarial ante la integración de la población con discapacidad en un puesto de trabajo.	Espacios de dialogo, con la finalidad de compartir experiencias y vivencias.	Barreras actitudinales del sector empresarial.
1.11.4 Manifestar la necesidad de elaboración de guía ante la atención del sector empresarial.			

1.11.5 Impulsar campañas informativas sobre el tema de discapacidad a los empresarios involucrados en el programa.	Evaluar el abordaje de la temática en temas de empleo.	Asesoría en temas de inclusión socio-laboral.	Abordaje del tema de discapacidad en el modelo asistencial, médico rehabilitador.
1.11.6 Compartir características y necesidades de los ajustes razonables para la participación de la población con discapacidad.	Informar sobre los ajustes razonables y la accesibilidad universal.	Promover espacios inclusivos.	Barreras arquitectónicas, políticas, socioculturales y actitudinales.
1.11.7 Aportar mejoras en el proceso de la orientación y empleo con apoyo.	Secuencias del proceso de orientación inicial, evaluación de perfiles e inclusión laboral.	Promoción de acciones con acompañamiento de la empresa, el apoyo dentro y fuera del trabajo.	Espacios limitados ante los procesos inclusivos.

1.11.8 Mejora del proceso de orientación a la PCD en búsqueda de un empleo.	información sobre el servicio o programa de empleo con apoyo, su sentido y funciones	asegurarse de que la persona entienda qué supone trabajar en empleo ordinario, así como proporcionarle la formación necesaria para adquirir las competencias básicas y transversales necesarias para desarrollar cualquier trabajo normalizado	Sobreprotección de la familia, limita el desarrollo integral de la población con discapacidad.
1.11.9 Evaluación, que conduzca al trazado rutas ante las distintas necesidad de los perfiles ocupaciones que se cuenta para su empleabilidad.	Conocer puntos fuertes y débiles, involucrarlo en un proceso de orientación, que debería estar vinculado a una toma de decisiones realista de las alternativas laborales, ajustada a sus aptitudes, intereses, necesidades, etc.	necesidades, habilidades, capacidades e intereses congruentes con el trabajo a desempeñar y con el entorno laboral, su motivación por el trabajo se mantiene	Sin satisfacción y la calidad en la realización del trabajo

1.11.10 Explorar actividades laborales que mejor se ajustan al perfil profesional de la población con discapacidad.	Orientar una búsqueda activa de empleo y fomentar la empleabilidad	Gestionar la contratación de personas con discapacidad.	Segregación en puestos de trabajo.
1.11.11 Promover acciones que faciliten la formación y la implicación de la empresa candidata en el empleo con apoyo.	Informar y asesorar a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo del trabajador con discapacidad	Prever los cauces de comunicación entre el trabajador, el empleador y el personal de la empresa, que faciliten una adecuada integración	Exclusión en el proceso de búsqueda de empleo.
1.11.12 Iniciar con diseños de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo	Adecuaciones en materiales, espacios, transporte, apoyo, información a la familia, entre otras.	Listado de asistencia, fotografías del evento, constancias de participación. Asesoramiento y contacto con los profesionales de la salud y los servicios sociales; etc.	

1.11.13 Refacción para participantes.	Elaboración de menú adecuado, nutritivo acorde a las necesidades de los participantes.	Listado de participantes, fotografías.	Sin participación ante la convocatoria.
1.12 Plantear los mecanismos de abordaje ante el reto de la empleabilidad.	Elaboración de guía ante la necesidad de los ajustes razonables y accesibilidad universal, también los apoyos para el empleo, (temporales o permanentes).	Inicio de gestiones ante la elaboración de diseños de apoyo para el lugar de trabajo. Iniciar las alianzas inter institucionales para el complemento de la intervención.	
1.13 Iniciar espacios de dialogo ante los sectores interesados.			
1.14 Recomendar el fortalecimiento de mesas técnicas ya establecidas.			
1.15 Con bases legales dar seguimiento a los procesos de inclusión laboral de la población con discapacidad.			

1.16 Informar sobre los apoyos dentro del empleo.	ampliar la información	materiales de apoyo, informativos, digitales, impresos	no contar con personal capacitado en la temática
1.17 Informar sobre los ajustes razonables para un empleo	Promover la re adaptación para PCD dentro del empleo.		
1.18 la sostenibilidad económica de la PCD y la familia como prioridad	Promoción de perfiles con capacitaciones laborales.	información sobre alternativas para un ingreso económico	Sin interés en la temática.
2.1 Identificación de población con discapacidad en edad de trabajar.	Población interesada en laboral en el sector formal.	Evaluación de perfiles.	Perfiles con poca preparación formal o técnica para la vinculación en un puesto de trabajo.
2.2 Identificación de empresas que deseen iniciar, continuar o mejorar la inclusión socio laboral de la población con discapacidad.	Promover la Responsabilidad Empresarial Inclusiva.	Mapeo de empresas inclusivas.	Sin acceso a la información, hermetismo.

2.3 Conocer programas que se ejecuten para integrar experiencias.	Identificar las experiencias de éxito en la integración laboral.	Integración de colectivos que tienen programas de inclusión	
2.4 Comprender las necesidades que debe de tomar en cuenta ante la accesibilidad universal de la población con discapacidad dentro de un empleo con o sin apoyo.	Informar sobre los ajustes razonables y la accesibilidad universal. Promover los ajustes para el acompañamiento en el empleo.	Materiales impresos, digitales con información. Listados de participación.	Apatía ante la inclusión socio laboral.
2.4 Conocer los espacios productivos con ajustes razonables para la población con discapacidad.	Promover la competitividad de los perfiles.	Certificaciones en competencias laborales.	Sin curricular inclusiva.
2.5 Iniciar la intermediación laboral con los candidatos registrados.	Capacitación a gestores de empleo en el tema de atención a población con discapacidad.	Capacitación a personal. Reproducción de guía de atención. Listados de participación.	Personal con resistencia al cambio.

		Fotografías	
2.6 Convocatoria de población con discapacidad.	Contacto con población interesada.	Contacto vía telefónica, correo electrónico, entre otras.	Sin interés de participación.
2.7 Talleres de Orientación laboral para población con discapacidad.	formación adecuada a sus necesidades específicas, en cuanto a diversas habilidades de búsqueda de empleo	Material accesible, información concreta.	Desinformación del proceso.
2.8 Refacción para los participantes a los talleres.	Alimentación para la jornada de capacitación, Elaboración de menú adecuado, nutritivo acorde a las necesidades de los participantes.	Contacto con proveedores. Listados de participación, fotografías.	Limitantes de recursos.
2.9 Gestión de espacios accesibles para el evento.	Solicitudes pertinentes para reservación de espacios.	Espacios accesibles para el desarrollo del taller.	Limitantes de recursos.

2.10 Elaboración de material accesible para la población participante.	Documentos en braille, videos con subtítulos, presentaciones accesibles, con información concreta.	Información accesible.	Limitantes de recursos.
2.11 Personal capacitado.	Atención adecuada para la población.	Aplicación del modelo social, basado en derechos humanos.	Sin recurso humano capacitado.
2.12 Seguimiento de participantes.	Guías de cotejo. Experiencias de procesos de búsqueda.		Perdida de contacto con participantes.
2.13 Retroalimentación del proceso y mejoras de la experiencia, basado en el modelo de derechos.	Compartir experiencias de inclusión socio laboral basado en el modelo de derechos.		Sin experiencias.
2.14 Replica del proceso.		Planificación, evaluación, ejecución, seguimiento.	Sin recursos asignados.

3.1 Identificación de empresas interesadas en la inclusión socio-laboral.	Mapeo de empresas con programas o interesadas en la inclusión de la población con discapacidad en un puesto de trabajo.	Búsqueda de información	Información exclusiva para la empresa interesada.
3.2 Guía de proceso de inclusión socio laboral basado en modelo de derechos.	Elaboración de manuales que apoyen la inclusión socio laboral con un modelo de derechos,	Planificación, evaluación, ejecución, seguimiento.	Sin recursos asignados.
3.3 Material accesible e informativo en temas de ajustes razonables y accesibilidad universal.	involucrando las necesidades de cada colectivo y sector económico.	Planificación, evaluación, ejecución, seguimiento.	Sin recursos asignados.
3.4 Búsqueda de casos de éxito para la inclusión socio laboral.	Fortalecer la importancia de la integración laboral y la mejora de la economía familiar.		
3.5 Preparación de taller de concientización			

empresarial.			
3.6 Convocatoria dirigida a empresarios.	Contacto con empresarios.	Disponibilidad del sector empresarial.	Agendas ocupadas.
3.6.1 Refacción para participantes	Alimentación para la jornada de capacitación, Elaboración de menú adecuado, nutritivo acorde a las necesidades de los participantes.	Contacto con proveedores. Listados de participación, fotografías.	Limitantes de recursos.
3.7 Mesas técnicas en temas de inclusión socio- laboral de la población con discapacidad.	Manejo de la temática, experiencias de éxito.	Información.	Sin interés ante la temática.
3.8 Alimentación de los participantes.	Búsqueda de menús.	Alimentación para los participantes.	Limitantes de recursos.
3.9 Cotización o solicitud de espacios para los eventos.	Búsqueda de espacios para las actividades.	Horarios adecuados para la participación.	Limitantes de recursos.

3.10 Reproducción de material informativo.	Elaboración de material.	Materiales.	Limitantes de recursos.
3.11 Integración de grupos interesados (PCD, asociaciones, empresarios)	Propuesta de integración de intereses.	Mesas de dialogo.	Falta de interés.
3.12 Evaluación del proceso, planificación, replanteamiento, aplicación.	Compartir experiencias de inclusión socio laboral basado en el modelo de derechos.	Planificación, evaluación, ejecución, seguimiento.	Sin recursos asignados.
3.13 Seguimiento de la actividad.	Conocer los retos	Llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos, entre otros.	No contar con información concreta y verdadera ante el proceso.
3.14 Proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad.	Participación en un empleo.	recursos profesionales para la asesoría, fotografías, listados de participación	Rechazar a la población con discapacidad para ser parte de este proceso.
3.14.1 Asesorar a empresarios en temas de ajustes	Evidenciar los retos como país al ser parte de la inclusión	espacios propicios para brindar la información	sin participación

razonables			
3.14.2 Conocer el interés ante la inclusión de PCD	Generar espacios laborales inclusivos.	Apoyos al empleo acorde a la discapacidad.	Poca accesibilidad en el tema de ajustes, principalmente actitudinales.
3.15 Elaboración de material informativo	Elabora material informativo que cumpla los objetivos principales	Material elaborado en formatos digitales, impresos, relieves, braille, interpretación, descriptivos, entre otras.	Anuencia ante la información

Presupuesto.

Ítem	Cantidad	Tiempo	Total
Honorarios de experto	5,000.00	12	60,000.00
Personal permanente	3,500.00	10	35,000.00
Gastos varios	7,000.00	2	14,000.00
Interpretación	4,000.00	4	16,000.00
Alquiler de mobiliario	5,000.00	12	60,000.00
Alquiler de salones	8,000.00	8	64,000.00
Reproducción de material impreso	3,800.00	4	15,200.00
Reproducción de material en Braille	4,000.00	4	16,000.00
Equipos	10,000.00	2	20,000.00
Alimentación	1,200.00	12	14,400.00
Pasajes y viáticos	3,500.00	12	42,000.00
gastos Administrativos	3,500.00	5	17,500.00
Total			Q374,100.00

Cronograma

Sensibilizar y concretar temas de Responsabilidad Empresarial Social Inclusiva -RSEI-, proponiendo espacios productivos inclusivos al sector empresarial.																																							
Actividades																																							
Mes	Enero			Febrero			Marzo			Abril					Mayo				Junio			julio			Agosto			Sep.			Oct.			Nov.			Dic.		
1.1 Contacto con autoridades correspondientes.																																							
1.2 Espera de respuesta ante solicitud																																							
1.3 Repuesta ante solicitud realizada a las autoridades componentes.																																							
1.4 Propuesta de fechas para primer contacto.																																							
1.5 Solicitud de espacio para																																							

[illegible]

Evaluación del proyecto

La evaluación del proyecto principalmente busca la mejora de la intervención del programa implementado por el Ministerio de Trabajo y previsión Social, como estrategia de intervención ante la necesidad de la empleabilidad de la población con discapacidad, a través de la sección del Trabajador con Discapacidad que en sus funciones legales busca acompañar la asesoría empresarial y el acompañamiento para facilitar la búsqueda de empleo, la inclusión laboral de la población con discapacidad, y la concientización del sector empresarial en el tema de la Responsabilidad Social Inclusiva, también se enfrenta la necesidad de la creación de espacios laborales con los ajustes razonables obteniendo a futuro espacios con accesibilidad universal. Compartiendo así las experiencias de los re ajustes estructurales, políticos, culturales y principalmente actitudinal inclusivos.

Se propone la intervención de expertos en la materia de inclusión socio laboral para generar información e intervenciones que promuevan la participación de la población con discapacidad.

La evaluación que se propone es un primer paso importante para resaltar la necesaria la contextualización y conocimiento de las distintas discapacidades en el Guatemala, el abordaje correcto y el acompañamiento ante los ajustes y apoyos en el empleo.

.La importancia de la evaluación constante de los programas estatales son relevantes, se propone que esta evaluación se pueda realizar en cuatro secciones, la primera un evaluación general del programa sus impactos para la empleabilidad de la población con discapacidad y la concientización del sector empresarial del mercado laboral de Guatemala.

También se propone la contextualización del programa a las necesidades de la población guatemalteca y los perfiles ocupacionales que se tienen registrados. Dar seguimiento y acompañamiento a la PCD en búsqueda de empleo, iniciando cada 20 días, luego cada 2 meses, dependiendo del apoyo que requiera la PCD en la inclusión laboral.

La evaluación que se requiere para los avances de la inclusión en el tema empresarial es la convocatoria de empresarios interesados en la temática, dos veces al año, buscando un compromiso latente que se pueda evidenciar en un proceso amplia si la empresa lo requiere asesorar cada dos meses con apoyos necesarios para realizar ajustes razonables.

Las evaluaciones se realizarán acompañadas con listas de cotejo o evaluación en el progreso y reconocimiento ante la mejora de los climas laborales y proponer ambientes diversos. Reconocer a las empresas que han realizado una incursión laboral, en eventos sociales que promuevan las experiencias de éxito y concientizar de manera positiva al involucrarse.

La importancia y relevancia que genera la inclusión de la población con o sin discapacidad en el tema de empleabilidad tiene como objetivo principal la mejora en la economía y así poder aportar en la mejora del núcleo familiar, aportando en la reducción de la pobreza.

Promover el constante seguimiento y participación en espacios públicos que promuevan la información y actualización del tema y los avances positivos que puedan ser tomados como línea base, priorizando la contextualización, son fundamentales en la evaluación de avances.

El programa dentro de la institución ya está institucionalizado, quedando a la espera de la asignación de presupuesto para la ejecución de los talleres que invitan a divulgar el tema de discapacidad, las políticas públicas y principalmente la aplicación con un modelo social, basada en los derechos e igualdades de condiciones y participación.

Bibliografía

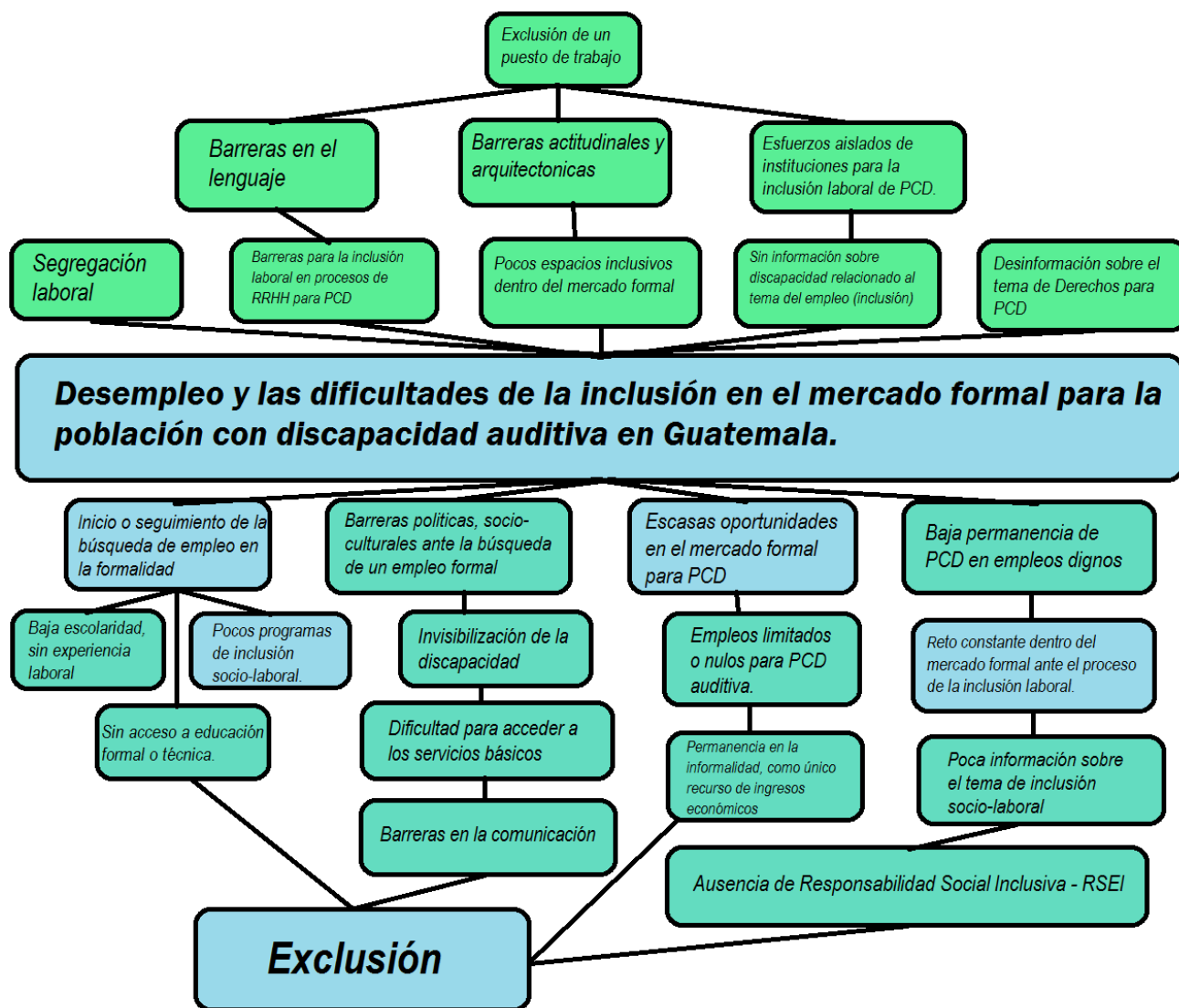
- Asamblea Nacional Constituyente. (1993). Constitución Política de la República de Guatemala.
- Boyatzis, R. (1982). *Inteligencia Emocional*. USA.
- Casado, D. (1991). *Panorámica de la Discapacidad*. Barcelona: INTRESS.
- CEPAL. (2006 –2007). *Estudio económico de América Latina y el Caribe*.
- CONADI. (2016). *II Encuesta Nacional de Discapacidad*. Guatemala: CONADI.
- Congreso de la Republica. (3 de Junio de 1985). Constitución Política de la República de Guatemala. 137. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1996). Ley de Atención a las Personas con Discapacidad: Decreto No. 135-96. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (2014). *Iniciativa que dispone aprobar ley de regulación de la inclusión laboral para personas con discapacidad, 4796*. Guatemala.
- Congreso de la República. (s.f.). LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LEY Nº 27050. Lima, Perú.
- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. (2008). *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*. Guatemala.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano*. San José, Costa Rica.
- Fernández Benayas, A. (2008). *Raíces y dimensiones del MARXISMO*.
- Instituto Nacional de Estadística -INE-. (2006). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad en Guatemala*. Guatemala: Centro Nacional de Información Estadística.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2008). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) num. 159 y la Recomendación num. 168*. (O. I. 2008, Ed.) Suiza: SRO.
- Ley de Empleabilidad para Personas en situación de Discapacidad. (s.f.). Uruguay.
- Lorenzo, R. d. (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo*. Ediciones del Umbral.
- Martin.Baró, I. (1989). *Sistemas, Grupo y Poder*. San Salvador: UCA Editores.

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (1961). *Código de Trabajo de Guatemala*. Guatemala: MTPS.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2013). *Caracterización del Mercado Laboral 2012-2013*. Guatemala.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2015). *MANUAL DE PROCEDIMIENTOS EMPLEATE INCLUSIVO (EI-PRO-01)*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Política Nacional de Empleo digno 2017-2032*. Guatemala: MT.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica - OIT. (septiembre 2012). *Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. Costa Rica.
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (jueves 15 de junio de 2017). LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL. *Diario Oficial de la Republica de Chile*, págs. 1-5.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168*. Geneva: OIT.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *SER CONTRATADO Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo*. Santiago: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (1993). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. *La decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, (pág. 16).
- Organización Mundial de la Salud. (1999). *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad -CIDDM2*. Ginebra,: Borrador Beta-2.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Malta.
- Puig, R. (1990). Concepciones Paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad. *Discapacidad e información*.
- Rafael, d. L. (s.f.). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES*, 73-89.

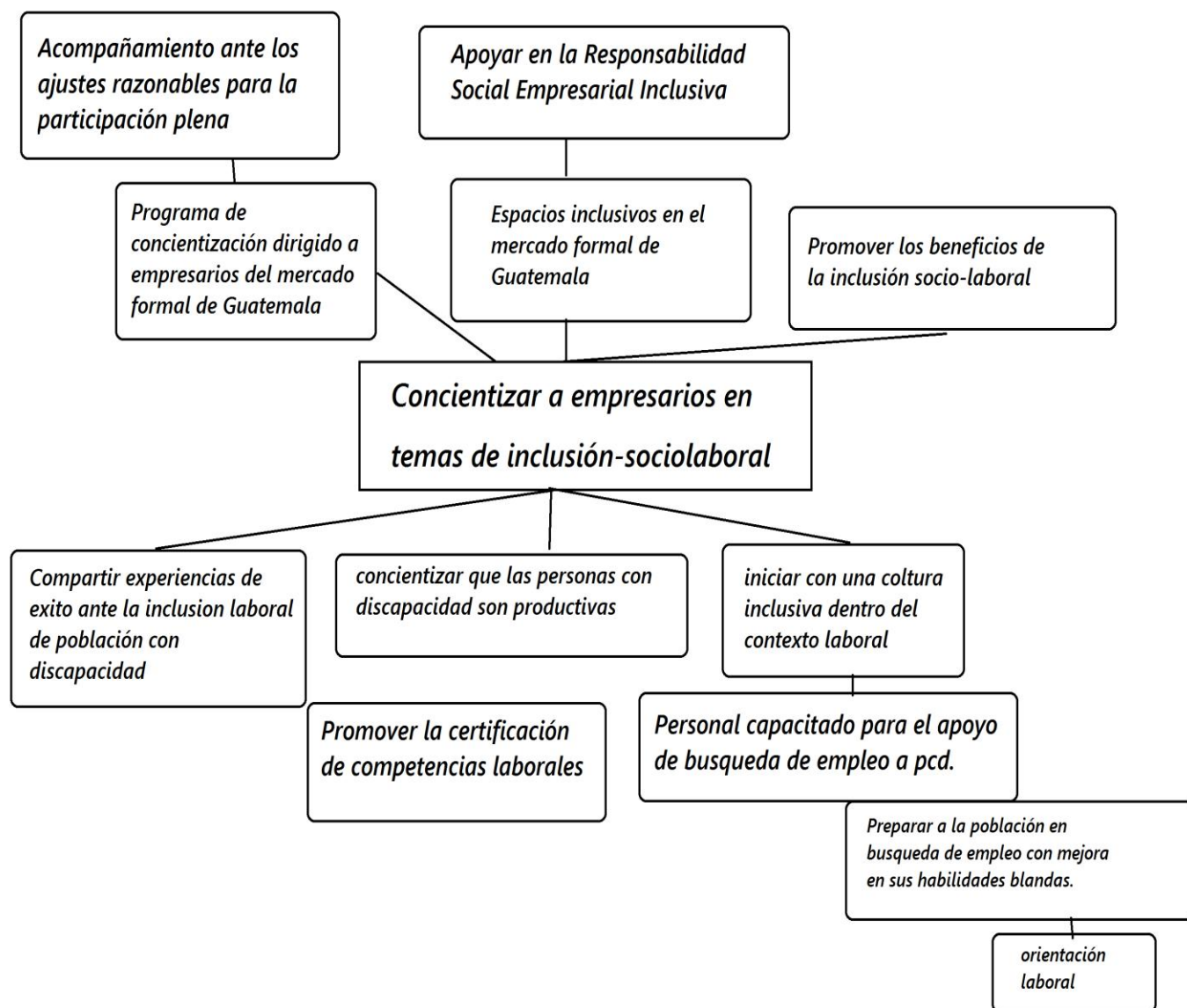
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Graficas Alvani.
- Tobar, A. (2013). *El Campo de atención a la discapacidad en Guatemala: Sus efectos de exclusión y empobrecimiento*. Guatemala: FLACSO.
- TORREBLANCA CAPDEVILA, H. (s.f.). INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DEFICIENCIA AUDITIVA. 77,91.
- UNESCO. (2015). *El impacto socioeconómico de la discapacidad en las familias y registro de usuarios*. Guatemala: UNESCO.
- Urrés, J. d. (s.f.). *INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Salamanca: Servicio de Información sobre Discapacidad, SID.
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para la inclusion laboral efectiva*. Chile.

Anexos.

Árbol del problema.



Árbol de objetivos



GLOSARIO

Accesibilidad universal: es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades.

Ajustes razonables: Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás,

Aptitudes, Actitudes, Destrezas. Competencias Genéricas. Es la relación de características personales en cuanto a comportamiento, habilidades y aptitudes que deben mostrar las personas que ejercen la ocupación. Se adjunta una relación de las más requeridas.

Búsqueda activa de empleo: Es el proceso de motivación y explicación de habilidades y destrezas para incorporarse al mercado de trabajo. En esta fase el demandante de empleo accede a las ofertas de empleo disponibles, diseña su propia agenda de búsqueda de empleo. Es el momento de enfrentarse al mercado de trabajo, de conseguir la colocación adecuada, normalmente por cuenta ajena, aunque también podría hacerlo por cuenta propia, o mediante autoempleo.

CNO: Código de la Ocupación según la Clasificación Internacional Unitaria de Ocupaciones (CIUO08). Especificar el Grupo Primario (CNO a 4 dígitos) según dicha clasificación. Ejemplo de Grupo Primario: Ej. 3322 Representantes comerciales.

Colocación: Es el fin de un Servicio de Empleo. En ese momento, cuando se produce la contratación del desempleado, o inicia su trabajo por cuenta propia, finaliza el compromiso contraído por el Servicio de Empleo

Colocación: Es el fin del Servicio Nacional de Empleo, cuando se produce la contratación del desempleado.

Competencia general. Es la descripción general de la ocupación, su cometido principal. Se trata de expresar en una frase o párrafo en qué consiste la ocupación, a qué se dedica.

Competencia laboral: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones de un puesto de trabajo, como en la generación de ingreso por cuenta propia, traducéndose en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

Conocimientos necesarios (Competencias técnicas). Relación de contenidos teórico-prácticos mínimos necesarios para un correcto desempeño de la ocupación.

Demanda de empleo: La demanda en el mercado de trabajo representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratarlas empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes servicios que producen. Para ello demandan fuerza de trabajo en el mercado.

Desarrollo del aspecto personal: Tiene que ver con la motivación hacia la inserción, trabajando las actitudes

Desarrollo para la inserción: Aquí se determina que es lo que necesita el demandante de empleo para convertirse en ocupado. Deben señalarse qué etapas debe recorrer el demandante de empleo para obtener la empleabilidad de acuerdo con las condiciones del mercado. En ese proceso de inserción se establecerán las capacidades y habilidades que el demandante de empleo requiere.

Dificultad De Cobertura. Se trata de indicar si los empresarios encuentran dificultad en la contratación de trabajadores de la ocupación, debido a diferentes causas (falta de capacitación de los trabajadores, escasez de número suficiente de desempleados, rechazo de las condiciones de los puestos por parte de los candidatos).

Directamente ocupado: Son los demandantes de empleo que tienen un nivel de empleabilidad acorde con lo que exige el mercado. Serán enviados a las ofertas mediante cartas de encaminamiento.

Empleabilidad: Capacidad que desarrolla una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas a lo largo de su vida.

Encaminamiento: Analiza las características laborales de cada demandante, identificando las ofertas registradas en el Portal Electrónico de empleo, que se ajusten al perfil profesional y se le entrega un documento de presentación para acudir a la empresa.

Encaminado: Es el proceso de derivación del/os demandantes de empleo que cumplen los requerimientos de la oferta de empleo registrada en el Sistema Nacional de Empleo a las empresas para el proceso de selección de candidatos.

Entorno profesional a. Actividad o actividades económica/s en las que se ejerce la ocupación. Si son variadas, hay que indicar al menos las más habituales o frecuentes. b. Familia Profesional según la Clasificación de Ocupaciones.

Entrevista ocupacional: Es el proceso de toma de datos del historial del demandante de empleo. Facilitándole el proceso de encaminamiento un puesto de trabajo.

Formación ocupacional o capacitación: Procurará los conocimientos técnicos al demandante de empleo, tendrá por finalidad la adquisición de la competencia profesional necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo.

FORMACIÓN REQUERIDA. Es la relación de titulaciones, diplomas, certificados, requeridos o teóricamente deseables para poder ejercer la ocupación. Se divide en: a. Educación Formal o Reglada y Especialidad, b. Educación no formal. Diversificación, c. Otra formación. Se incluiría aquí toda formación necesaria o recomendable no clasificada en las anteriores. Asimismo, los cursos o certificados de menor entidad pero que son requeridos (ejemplo: carné de manipulador de alimentos).

GESTION: La gestión de empleo es el elemento articulador entre los que ofrecen empleo y los que demandan empleo, es por ello que se hace necesario crear estructuras internas que garanticen el constante desarrollo y el servicio personalizado a los usuarios, por tanto esta unidad es la encargada de prestar los servicios básicos a oferentes y demandantes, así como proponer al ente rector soluciones específicas que se traduzcan en nuevas políticas activas de empleo.

Gestor de empleo: Se encarga de la atención directa a los demandantes de empleo para facilitar la inserción laboral de los mismos a través de la entrevista ocupacional y el encaminamiento y de la atención a las empresas que soliciten trabajadores al Servicio Nacional de Empleo.

Inclusión Socio Laboral: Participación en igualdad de condiciones en un empleo digno, para la población con discapacidad. Tomando en cuenta los ajustes razonables, accesibilidad universal.

Información profesional: Es la información que maneja el técnico del Servicio de Empleo, sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Se obtiene entre otras fuentes del Observatorio del Mercado Laboral (OML), del propio sistema informatizado de intermediación, etc....

Información y asesoramiento para el autoempleo: Aplicable a aquellos demandantes de empleo con una especial motivación e interés en la creación de su propia empresa, o en la constitución de una empresa, junto con otros desempleados. Su objetivo es que el demandante de empleo conozca sus capacidades, los distintos aspectos de la constitución de una empresa, las subvenciones o ayudas a las que puede acceder, que en definitiva le permitan diseñar su plan de empresa, su plan de autoempleo.

Inserción: Cuando se vincula a intermediación: la inserción hace referencia a las contrataciones realizadas tras la gestión directa de ofertas de empleo. Cuando se vincula a programas de empleo, este término hace referencia a la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral, con un trabajo normalizado, ya sea por cuenta propia o ajena.

Inserción: Hace referencia a las contrataciones realizadas tras la gestión directa de ofertas de empleo.

Nivel de calificación. Es el grado de competencia requerido en las funciones de una ocupación, según la complejidad y el grado de dificultad y de responsabilidad de sus tareas. Se indica en un cuadro aparte la relación de niveles de calificación y su interpretación.

Ocupación: Nombre que recibe un conjunto de puestos de trabajo con funciones laborales afines cuyo desempeño requiere competencias comunes para obtener los resultados que requiere el sistema productivo.

Oferta de empleo: Número de trabajadores que están disponibles en el mercado para ocupar un puesto de trabajo y devengar un salario.

Oficinas de delegación departamentales de empleo: En cada Delegación Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece una unidad de atención a empresarios que no pertenezcan a ninguna cámara, gremial o asociación empresarial. Esto permite facilitar la detección de las necesidades de los empresarios y a su vez, que éstos puedan hacer uso de los servicios del

Sistema Nacional de Empleo de manera eficaz. De igual forma, entre otras competencias figura, la coordinación de la gestión realizada en la Oficinas Municipalizadas afiliadas al Sistema Nacional de Empleo.

Orientación profesional: Proceso de acompañamiento a personas en la elaboración, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto profesional. En las sesiones de orientación, grupales o individuales.

Orientación Profesional: Representa el eje vertebrador de los procesos y se puede definir como el proceso continuo de apoyo a las personas en la elaboración, puesta en marcha y desarrollo de su proyecto profesional. En las sesiones de orientación, grupales o individuales, se realiza: Asesoramiento para el establecimiento del Plan Personal de Inserción laboral, a partir del análisis de la realidad personal (intereses, habilidades, actitudes, formación, y experiencia) y del mercado de trabajo local. Información sobre recursos, posibilidades formativas, técnicas de búsqueda de empleo, legislación laboral...

Perfil profesional empresarial: Requerimientos solicitados por las empresas en su demanda de empleo.

Perfil profesional personal: Características que presentan las personas que están buscando trabajo. Se incluyen cualidades personales, formación académica complementaria y experiencia.

Perfil profesional: Por un lado nos referimos a los requerimientos solicitados por las empresas

Portal electrónico de empleo: Es un instrumento de software, el cual ayuda a el Gestor de Empleo a desempeñar sus labores con eficacia, rapidez y de una manera ordenada. Este programa podrá estar disponible con las diferentes regiones, departamentos y municipios de Guatemala, ayudando a realizar ferias y kioscos de empleo en cualquier parte del país, orientando a las personas que buscan un empleo y a los empleadores que necesitan contratar trabajadores.

Principales carencias formativas. Son aquéllos aspectos de conocimiento teórico-práctico que se detectan en determinados profesionales de la ocupación y que limitan su correcto desempeño. Pueden ir asociados a las innovaciones tecnológicas, a nuevos procesos o métodos de trabajo, a la creciente necesidad de conocimiento de idiomas, etc.

Programas experienciales: Son programas temporales de fomento del empleo que combinan varias “Políticas Activas de Empleo” (Trabajo-Formación-Orientación). Su objetivo puede ser variado: la adquisición de la primera experiencia laboral, el acceso al mercado laboral de los demandantes de empleo de colectivos especiales o desfavorecidos en el proceso de inserción... Cada país, diseña aquellas políticas activas de empleo que considera oportuno, dentro de la política general de empleo diseñada por el Gobierno.

Promoción: El desarrollo de acciones encaminadas a informar, sensibilizar y difundir en la empresa las potencialidades y capacidades que, en el entorno laboral, tienen las personas; la identificación y el apoyo a iniciativas generadoras de empleo y la puesta en contacto entre empresas que ofrecen empleo y candidatos, a través de acciones de intermediación laboral.

TAREAS. Es el conjunto de funciones que se realizan en el desempeño de la ocupación. En sus ofertas de empleo. Por otro lado representa las características que presentan las personas que están buscando trabajo. En este concepto se incluyen cualidades personales, formación académica y complementaria, y experiencia.

Tendencias de la ocupación. Son las perspectivas de aumento, mantenimiento o recesión que

Ventanillas Municipales de Empleo -afiliadas al Servicio Nacional de Empleo: Los gobiernos locales, es decir, las municipalidades conocen más de cerca las necesidades de sus ciudadanos, por lo tanto serán las encargadas de registrar a los usuarios, clasificarlos y determinar sus necesidades. Trabajando en conjunto

con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las municipalidades jugarán un rol importante en la creación de servicios para facilitar el acceso a la oferta disponible en el mercado de trabajo.