



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios de Postgrado
Maestría en Análisis Social de la Discapacidad

**PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL
PARA DOCENTES QUE PRESENTAN DISCAPACIDAD MOTRIZ
EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Veronica Jeannette Estrada Gonzalez de Figueroa

Guatemala de la Asunción, noviembre de 2017

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Arizábal

Secretaria

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

Representantes de los Profesores

Pablo Josué Mora Tello

Mario Estuardo Sitaví 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 Amílcar Solís

Mtro. Rene Antonio Abrego

Titulares

**PARA TODO EL MUNDO,
PORDRIAS SER SOLO UNA PERSONA,
PERO PARA UNA PERSONA
PODRIAS SER EL MUNDO ENTERO**

(Paul Casals)

Autor Proyecto De Investigación

Veronica Jeannette Estrada Gonzales

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 1519

Coautor

Mtro. Francisco José Ureta Morales

Maestría en Educación especializada en Curriculum

Maestría en Mediación, evaluación e investigación educativa

Colegiado No. 3327

INDICE

Introducción.

Capítulo I

| | | |
|------|--|---|
| 1.1. | Generalidades. | 1 |
| 1.2. | Planteamiento del problema. | 2 |
| 1.3. | Justificación. | 3 |
| 1.4. | Alcances. | 5 |
| 1.5. | Objetivos de investigación. | 6 |
| 1.6. | Definición de variables, conceptual y operacional. | 8 |

Capítulo II Marco Conceptual

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Contexto | 9 |
| 2.2 | Instituciones Nacionales e internacionales que apoyan la Discapacidad | 12 |
| 2.3 | Clasificación Internacional de la Discapacidad | 15 |
| 2.4 | Enfoque, Modelos y Teorías de la Discapacidad | 16 |
| 2.5 | Aportes Metodológicos en la Inclusión Laboral | 25 |
| 2.6 | Inclusión y Exclusión Laboral | 31 |
| 2.7 | Desafíos de la Inclusión Laboral | 31 |

Capítulo III Marco metodológico.

| | | |
|-----|----------------------------------|----|
| 3.1 | Características de la población | 36 |
| 3.2 | Procedimiento de investigación | 37 |
| 3.4 | Diseño y metodología estadística | 37 |
| 3.5 | Árbol de categorías | 39 |

Capítulo IV Resultados del trabajo de campo.

| | | |
|-----|--------------------------------------|----|
| 4.1 | Presentación y análisis de Preguntas | 40 |
|-----|--------------------------------------|----|

Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones.

| | | |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | Conclusiones | 54 |
| 5.2 | Recomendaciones. | 55 |

| | | |
|-----------|---------------------------|-----|
| VI | Proyecto | |
| 6.1 | Análisis Contextual | 57 |
| 6.2 | Análisis de Participantes | 60 |
| 6.3 | Árbol de problemas | 63 |
| 6.4 | Árbol de objetivos | 64 |
| 6.5 | Análisis de Alternativas | 65 |
| 6.6 | Marco Conceptual | 66 |
| 6.7 | Marco Metodológico | 71 |
| 6.8 | Presupuesto | 91 |
| 6.9 | Cronograma de Actividades | 93 |
| 6.10 | Evaluación del Proyecto | 94 |
| 9.11 | Evaluación Previa | 95 |
| 9.12 | Evaluación Concurrente | 107 |
| 9.13 | Evaluación Posterior | 116 |

Anexos.

Referencias bibliográficas.

Vocabulario.

INTRODUCCION

Actualmente, uno de los temas de mayor trascendencia es la propuesta de formar parte de una sociedad con apertura a la diversidad. En donde se desprenden aspectos como, el de hacer un análisis acerca de que la Inclusión laboral, una de las metas es de alcanzar una sociedad con una cultura inclusiva. Situación que en la actualidad no es sencilla, lo que implica la revisión de leyes, realizar acciones inmediatas donde se vean reflejadas el trabajo en equipo y revisiones continuas de lo efectuado; acciones que ocupacionalmente llegan a ser improvisadas, debido a la existencia de diversos obstáculos a los que se deben enfrenar las Personas con Discapacidad. Retos como la eliminación de las barreras física y actitudinales, culturales y sociales, siendo este último el que puede llegar a interferir en la integración de PCD al mundo laboral, debido a que existen ideas erróneas en torno a las capacidades de estas personas, al considerarlas diferentes al resto de la sociedad.

La presente propuesta está dirigida a la Inclusión laboral de personas con discapacidad, concepto que se refiere al acceso del empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de una persona con discapacidad.

La propuesta se estructura el Enfoque Derechos Humanos donde se considera que la condición de discapacidad causa cambios en la vida de la persona y de sus familiares, las que se relacionan con dependencia asociadas a una limitación física, sensorial o cognitiva que altera el estado de salud, así como la modificación en el rol y en las actividades sociales. En la Convención realizada en el año 2014 en donde se establece el nuevo concepto de discapacidad consiste en una interacción entre una circunstancia personal de un individuo (físicas, sensoriales y cognitivas) y por los factores del entorno (como las actitudes negativas o edificios inaccesibles) que dan lugar conjuntamente a la discapacidad y afectan a la participación del individuo en la sociedad, concepto que se enmarca en el Modelo de Inclusión y

Derechos Humanos, en donde es definida como un “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debida a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones. El modelo social se constituye una opción para impulsar el enfoque holístico de la atención integral a las personas con discapacidad. Además, el modelo Social Humanístico, afirma que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de las personas, sin discapacidad, siempre y cuando se les valore y respete la diferencia. Pero con el Modelo de Integración se da a conocer las necesidades de las personas con discapacidad, en donde la integración es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar a la PcD a la comunidad.

Por lo que es necesario tomar en cuenta la Teoría de Inclusión donde se valoriza la diversidad humana, se fortalece la aceptación de las diferencias individuales, contribuir y construir un mundo de oportunidades para todos, lo que significa ofrecer oportunidades de trabajo a las PcD de forma activa, evitando la discriminación e intentado que las vidas de estas personas se normalicen en todos los ámbitos, económicos y productivos encaminados a la búsqueda de igualdad de oportunidades. Todo esto se logra con la Teoría de Integración; en donde se busca una integración socio laboral que permita participar en la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y brindarles la oportunidad a las personas con discapacidad, para lograrlo es necesaria una planificación estratégica.

Enfoque y modelos servirán para aplicar los conceptos y las teorías en la resolución de problemas, así como la toma de decisiones en la contratación y selección del personal que será contratada.

Para lograr una inclusión laboral es necesario apoyarse en el marco legal vigente respecto a la discapacidad; en donde Las Naciones Unidas a nivel Internacional en la Asamblea de las Naciones Unidas reconocen a través de la “comunicación sobre las igualdad de Oportunidades de las personas con Minusvalía (1962); en Guatemala en la Asamblea Ordinaria de la Organización de Estados Americanos

celebrada en Antigua Guatemala, se propuso el texto original de la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”. Presidente de la República de Guatemala firma el documento que compromete a eliminar la discriminación en todas las formas y manifestaciones contra las personas con discapacidad. Guatemala constituye el país número once que la ratificó y depositó en la sede la O.E.A. en Washington. El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, Organización de las Naciones Unidas. En Marco Nacional, el decreto 135-96 del Congreso de la República, aprobado en 1996, crea la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad-CONADI- Dando lugar a una serie de apartados y artículos que tratan sobre las obligaciones del Estado y la Sociedad civil hacia las personas con discapacidad, la creación del Consejo Nacional para la Atención de las personas con Discapacidad, y aspectos como la educación, trabajo, et.

Guatemala se encuentra con una realidad muy diferente al notar que el Estado no cuenta con los recursos para satisfacer las necesidades en relación a la Inclusión laboral de las personas con Discapacidad, por lo que La Universidad de San Carlos considerada como la más grande y la única estatal, teniendo exclusividad para dirigir, organizar y además de influir permanentemente plantean crean la Política de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala; misma que se divide en seis ejes funcionales y operativos: docencia, investigación, extensión, administración, territorio e infraestructura, planificación y seguimiento; en el Plan Estratégico proyectado hasta al 2022; en donde se obtendría algunos beneficios como: motivación (hacia el demás personal); mejor clima laboral (mejora las relaciones internas del equipo u organización); mejor reputación (aprobación desde el interior y entorno); mayor productividad (experiencia inclusiva); siendo en el eje (6.4.1) donde se establece realizar proyectos de: estudios de inclusión laboral y cobertura adaptada al plan de prestaciones de personal docente y administrativo con discapacidad en todas las unidades académicas; en donde se proyecta un estudio de factibilidad para que la USAC regule que el 2% de la planilla laboral de cada unidad académica y de la

administración central sean ocupadas por personal con discapacidad acorde a sus potenciales.

Es donde nace el interés por analizar y realizar una propuesta de los de inclusión laboral para el personal que presente discapacidad motora, realizando una investigación cuantitativa descriptiva, enmarcada en la Estructura social de la realidad psicosocial de los guatemaltecos y la Psicología del Trabajo.

Utilizando como técnica la encuesta cerrada digerida a coordinadores y docente; la muestra se selecciona al azar de diferentes departamentos de las Unidades académicas de la Facultad de Ingeniería y Economía y en la Escuela no Facultativa de Psicología; presentado los resultados a través de gráficas.

CAPITULO 1

1.1.- GENERALIDADES:

Línea de investigación, se encuentran ubicadas en: a.- Estructura social que se refiere a la forma que adoptan el sistema de las relaciones entre los individuos de una sociedad o grupo, en donde la realidad psicosocial de los guatemaltecos, se deben de considerar, al considerar que la sociedad guatemalteca se encuentra conformada por diferentes grupos, que se diferencian entre sí por factores económicos y de entre otras índoles, además de una estructura social que está conformada por clases sociales, que está determinadas por criterios económicos; así como los extractados sociales, clasificada en factores subjetivos y por último los estamentos sociales, son grupos que comparten rasgos culturales. B.- La Psicología del Trabajo, que estudia científicamente el comportamiento del ser Humano en relación a los entornos de los procesos profesionales.

El principal objetivo de la propuesta fue el de analizar y diagnosticar los Procesos de Selección y Contratación dirigido a docentes que presentan discapacidad motriz para lo que es indispensable que exista conciencia social que faciliten la integración laboral de las personas con discapacidad, así como la adquisición de una formación adecuada del resto del personal con respecto a las Normas, procesos, derechos y Leyes, previo a iniciar los Procesos de selección y contratación del personal docente; además se deberán de contar con eficaces instrumentos que faciliten la colocación del docente que presente discapacidad motriz.

Por lo que es necesario determinar el proceso Convocatoria, Selección y Contratación de los docentes que presentan discapacidad motriz con el fin de brindarles la oportunidad de contar con un trabajo digno y equitativo, que el resto del personal que labora en la U.S.A.C. así como, realizar modificaciones específicas al entorno o área de trabajo donde se desarrollaran laboralmente las personas que presentan discapacidad motriz.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad de San Carlos de Guatemala, (U.S.A.C.) es considerada como la más grande de Guatemala autónoma y la única estatal, actualmente alberga al 70% de la población universitaria del país, permite el acceso a la educación superior en un contexto pluricultural, multilingüe y multiétnico. El campus Central está ubicado en la zona 12 y una extensión Universitaria en la zona 11; así como en varios departamentos del país; está constituida por unidad académica: 10 facultades, 8 escuelas, 20 centros universitarios y 1 instituto.

Como entidad educativa de enseñanza superior, la Universidad tiene exclusividad para dirigir, organizar y además de influir permanentemente en la creación e impulso de políticas de educación, salud trabajo, teniendo como objetivo mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos individuales y colectivamente. (Universidad San Carlos de Guatemala, 2014).

Al realizar el III censo Estudiantil Universitario en el 2009 se evidencio que 1.05% existen estudiantes con problemas de movilidad, y que utilizan algún aparato para desplazarse; al mismo tiempo el censo indica que existen población educativa con problemas auditivos y visuales; además la población estudiantil censada percibe alguna limitación en el uso de la infraestructura universitaria. (Universidad San Carlos de Guatemala, 2014). Al igual que los estudiantes el personal docente y administrativo con discapacidad informan que no hay condiciones adecuadas que permitan la inclusión, como tampoco tienen acceso a realizar su actividad con eficiencia.

La creación de las Políticas de Atención a las personas con discapacidad nacen de la necesidad de la atención integral y como respuesta al Consejo para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), según el acuerdo al punto séptimo, inciso siete punto cinco de Acta 19-2014 de la sesión celebrada por el Consejo superior Universitario el 29 de octubre de 2014.

Con base en las Políticas de atención a la Población con Discapacidad, se encuentra el Plan Estratégico USAC-2022. En coordinación con el Consejo

Nacional para la discapacidad _CONADI- se crea la Comisión Universitaria para la atención a la población con Discapacidad, con el propósito de unificar criterios y dar seguimiento en la inclusión a la población con discapacidad.

Con el Plan Estratégico proyectado hasta al 2022 y aprobado por el Consejo Superior en 2003, se determina el que hacer y guía las acciones; basándose en la responsabilidad social, tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Estado de Guatemala, se crean las Políticas de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala; misma que se divide en seis ejes funcionales y operativos: docencia, investigación, extensión, administración, territorio e infraestructura, planificación y seguimiento; y en el eje (6.4.1) establece realizar proyectos de: estudios de inclusión laboral y cobertura adaptada al plan de prestaciones de personal docente y administrativo con discapacidad en todas las unidades académicas; en donde se proyecta un estudio de factibilidad para que la USAC regule que el 2% de la planilla laboral de cada unidad académica y de la administración central sean ocupadas por personal con discapacidad acorde a sus potenciales.

Lo que incentiva a Determinar los Procesos de Convocatoria, Selección y Contratación de docentes que presentan discapacidad motriz y que desempeñaran laboralmente en las diferentes unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.3 JUSTIFICACION

La desigualdad de oportunidades, es un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestra sociedad, principalmente para las personas que presentan alguna discapacidad, aspecto que se traduce en una lucha continua contra la discriminación, así como la búsqueda de normalización en todos los ámbitos de la vida. Las personas con discapacidad buscan inicialmente el entorno asistencial o el escolar, pero para ellos, el ámbito clave para la inclusión lo constituye el entorno laboral; aspecto que contribuirá a su participación en los procesos económicos y productivos, procesos están encaminados a la búsqueda de la igualdad de oportunidades, romper paradigmas de construcción social, que debido a la falta de

definición sobre el contenido de los instrumentos legales, poca información y desconocimiento sobre la discapacidad; aspectos que limitan su inclusión psicosocial. Por lo que es importante determinar los proceso de Inclusión Laboral, a través de desconstrucciones y reconstrucción de los paradigmas y barreras que la sociedad ha impuesto en transcurso de la historia.

Al tener una discapacidad implica una especificidad y una homogeneidad grupal que afecta a la identidad, por lo que las personas en situación de discapacidad merman las oportunidades laborales, sin olvidar que es una gran desventaja para ellos, lo concluye en exclusión, en comparación con el resto de la población, además de ser víctima de la discriminación, la existencia de barreras actitudinales y la invisibilidad por parte de la sociedad en general, dado que la norma internacional sobre accesibilidad e inclusión laboral no ha sido aplicada en su totalidad a la fecha o escasamente por parte de quienes ponen a disposición de los usuarios algunas políticas, en donde Guatemala posee el Convenio sobre los derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo aprobado por el Congreso de la República Decreto 50 -2008; así como del Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad CONADI- y la Universidad de San Carlos de Guatemala que suscribió Plan Estratégico para la Política en Atención a la Población con Discapacidad las Políticas de discapacidad, siendo en el eje (6.4.1) en donde establece realizar proyectos de: estudios de inclusión laboral y cobertura adaptada al plan de prestaciones de personal docente y administrativo con discapacidad en todas las unidades académicas; donde se proyecta un estudio de factibilidad para que la USAC regule que el un porcentaje de la planilla laboral de cada unidad académica y de la administración central sean ocupadas por personal con discapacidad acorde a sus potenciales.

Las políticas de CONADI y la Universidad de San Carlos de Guatemala, están avaladas por La Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de la personas con discapacidad, aprobada por la Organización de Naciones Unidas – ONU- en 2006, donde se define de manera genérica a quienes poseen una o más discapacidad; y por otro lado la Organización Internacional del Trabajo, entidad que

promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad, proporciona medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el medio laboral; basándose en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación; principios que han sido proclamados en el Convenio 159 de la OIT (1983), sobre la Readaptación Profesional y el empleo (personas inválidas). En la recomendación 168, complementaria de este convenio, y Otros Convenios relativos a la igualdad de oportunidades. (Parra, 2008).

El establecimiento de una vida autónoma de las personas con discapacidad es el empleo, es el elemento fundamental en el proceso de la integración social y participativa. Considerando que desde hace mucho tiempo se viene promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso laboral.

Por lo descrito anteriormente se sustenta la importancia de implementar los Procesos de Convocatoria, Selección y Contratación de docentes que presentan discapacidad motriz en las diferentes Unidades Académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, coadyuvando de esta manera que se le dé cumplimiento al eje 6.4.1 de las políticas de atención a la población con discapacidad en la Universidad.

1.4 ALCANCES

Al contar actualmente con directrices en el Plan Estratégico 2020 y con la Política de atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el eje 6.4.1 en donde describe abrir espacios de inclusión laboral.

Y al contar con enfoques, modelos y teorías que sustenta la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario:

- Verificar que los procesos de Capacitación en el tema de Discapacidad, dirigido al personal docente y administrativo, que en la actualidad se realizan este acordes.

- Determinar el proceso de inclusión laboral, para el personal docente que presenta discapacidad motriz, que ingresara a laborar en las diferentes Unidades Académicas.
- Determinar la capacitación e inducción al puesto de trabajo es importante para el docente que presenta discapacidad motriz que inicia a laborar en la U.S.A.C.
- Determinar que es importante evaluar y darle seguimiento a los procesos antes descritos.
- Determinar la importancia que tienen los Proyectos de accesibilidad, así como las modificaciones que se les deben de realizar al mobiliario y equipo que utilizara el docente que presenta discapacidad motriz.

1.5 OBJETIVOS DE INVESTIGACION

Objetivo General

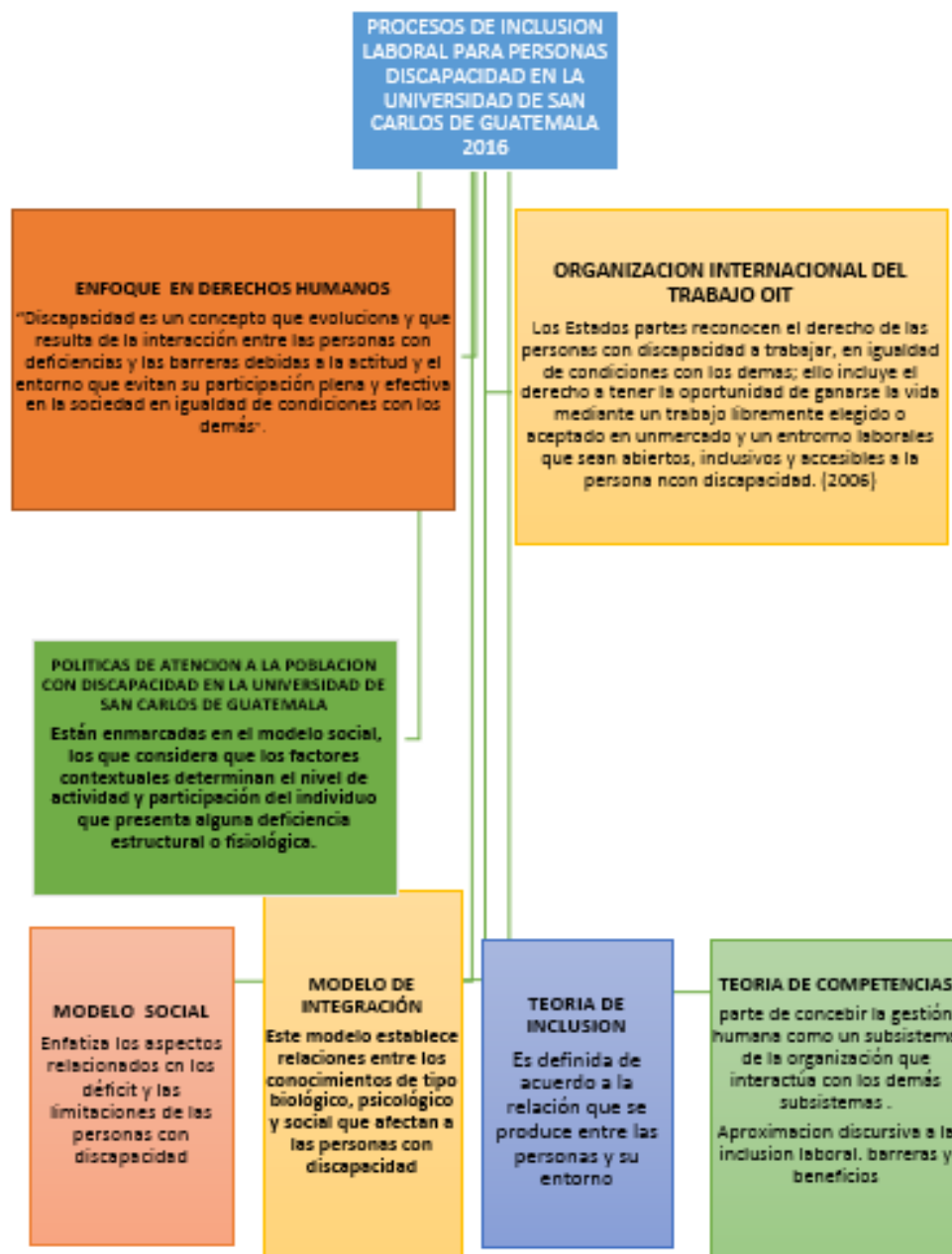
Determinar los Procesos de Inclusión Laboral de docentes con discapacidad motriz, que se desempeñaran laboralmente en las diferentes unidades académicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el propósito de darle cumplimiento al Plan Estratégico-2022, y a la Política de Atención a la población con discapacidad en el eje 6.4.1.

Objetivos Específicos

1. Indagar sobre el conocimiento que se tiene el personal docente sobre las de la Política de atención a la discapacidad con que cuenta la U.S.A.C. con el propósito de verificar su cumplimiento.
2. Promover las Capacitaciones hacia los recursos humanos, y empodéralos en los diferentes temas sobre la Discapacidad, con el propósito de contar con un ambiente favorable al momento de contratar a PcD e inicie a trabajar en la Institución.

3. Promover y facilitar empleabilidad de docentes que presentan discapacidad motriz, a través de la Selección y Contratación, con el propósito de responder y contribuir a mejorar la autonomía, independencia y calidad de vida del profesional.
4. Proporcionar al docente que presenta discapacidad motriz que será contratado, la capacitación e inducción al puesto, para que tenga conocimiento de sus derechos y obligaciones que ha contraído con la Universidad de San Carlos de Guatemala.
5. Asegurar que el diseño Universal y las modificaciones en mobiliario y equipo, con que cuenta la Universidad es apropiado para el proceso de selección y contratación de los docentes que presentan discapacidad motriz, con el propósito de asegurar la accesibilidad de los mismos.

1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES, CONCEPTUAL Y OPERACIONAL



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la presente investigación.

CAPITULO 2

MARCO CONCEPTUAL

2.1. CONTEXTO DONDE SE DA LA PROPUESTA

La Universidad de San Carlos de Guatemala, (U.S.A.C.) fue fundada por la Real Cedula de Carlos II el 31 de enero de 1676, considerada como la más grande de Guatemala autónoma y la única estatal, actualmente alberga al 70% de la población universitaria del país, permite el acceso a la educación superior en un contexto pluricultural, multilingüe y multiétnico. Actualmente la sede ubica en el campus Central de la zona 12; cuenta con unidades académicas: 10 facultades, 8 escuelas, 20 centros universitarios y 1 instituto.

Como entidad educativa de enseñanza superior, la universidad tiene exclusividad para dirigir, organizar y además de influir permanentemente en la creación e impulso de políticas de educación, salud trabajo, teniendo como objetivo mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos individuales y colectivamente, así como, a las personas con discapacidad.

Al realizar el III censo Estudiantil Universitario en el 2009 se evidencio que 1.05% existen estudiantes con problemas de movilidad, Dentro de éstos, el 52.85% en una de sus extremidades inferiores, el 22.53% en una de sus extremidades superiores, el 13.31% en ambas extremidades superiores y el 11.31% en ambas extremidades inferiores. De los que tienen dificultad para caminar, el 61.72% con alguna dificultad, el 29.24% no puede caminar y el 9.04% usa algún aparato para caminar. El mismo censo indica que el 0.86% poseen problemas auditivos y visuales Entre estos, el 68.87% tiene restos de audición (hipo acústico), el 29.98% usa aparatos para oír y el 1.16% tienen sordera total. El 4.82% tiene limitaciones visuales; de ellos, el 98.76% es deficiente visual, el 1.19% solo ve sombras y el 0.04% padecen de ceguera total. El 15.01% de la población estudiantil censada percibe alguna limitación en el uso de la infraestructura universitaria. (Universidad San Carlos de Guatemala, 2014). Al igual que los estudiantes el personal docente y administrativo

con discapacidad informan que no hay condiciones adecuadas que permitan la inclusión que les permita realizar su actividad con eficiencia.

Las creaciones de las Políticas de Atención a las personas con discapacidad nacen de la necesidad de la atención integral y como respuesta al Consejo para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), según el acuerdo al punto séptimo, inciso siete puntos cinco de Acta 19-2014 de la sesión celebrada por el Consejo superior Universitario el 29 de octubre de 2014.

Con base en las Políticas de atención a la Población con Discapacidad, se encuentra el Plan Estratégico USAC-2022. Se forma una comisión representada por varios sectores de la Universidad y el Consejo Nacional para la discapacidad _CONADI- se crea la Comisión Universitaria para la atención a la población con Discapacidad, con el propósito de unificar criterios y dar seguimiento en la inclusión a la población con discapacidad.

Con el Plan Estratégico proyectado hasta al 2022 y aprobado por el Consejo Superior en 2003, con que cuenta la USAC determina el que hacer y guía las acciones; basándose en la responsabilidad social, tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Estado de Guatemala, se crean las Políticas de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala; misma que se divide en seis ejes funcionales y operativos: docencia, investigación, extensión, administración, territorio e infraestructura, planificación y seguimiento; y en el eje (6.4.1) establece realizar proyectos de: estudios de inclusión laboral y cobertura adaptada al plan de prestaciones de personal docente y administrativo con discapacidad en todas las unidades académicas; en donde se proyecta un estudio de factibilidad para que la USAC regule que el 2% de la planilla laboral de cada unidad académica y de la administración central sean ocupadas por personal con discapacidad acorde a sus potenciales.

Por lo descrito anteriormente se incentiva a determinar los Procesos de Convocatoria, Selección y Contratación de docentes que presentan discapacidad motriz que se desempeñan o desempeñaran laboralmente en las diferentes

unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para lo que es necesario que D.I.G.A., a través de los diferentes departamentos que está conformada, se analice:

1. Determinar las funciones y tareas que se van a desempeñar en el puesto de trabajo.
2. Recomendar y/o estudiar la adaptación física y ergonómica para el acceso de la persona a su puesto de trabajo.
3. Determinar los Procesos idóneos para la Inclusión laboral, del docente que presente discapacidad motriz en relación a su experiencia y competencias que posee la persona.
4. Planificar la implementación de normativas para la no discriminación y riesgos laborales.
5. Proponer la elaboración convenios de compromiso para las autoridades de las diferentes Unidades Académicas y de la administración, con el objetivo de comprometerse al cumplimiento de las Políticas de atención a la población con discapacidad en la U.S.A.C. en la línea estratégica 6.4; así como lo referente al mantenimiento del empleo de los trabajadores que sean afectados por una discapacidad.

Al tomar en consideración que las políticas están basadas en el enfoque Social, en donde es importante reconocer a las personas como agentes que intervienen en su propio desarrollo y en donde informar, educar y empoderar a las personas es fundamental. Por otra parte, su participación como personas con discapacidad es esencial, su inclusión laboral, sino también para mantener el progreso e incentivos en el área laboral.

Para ello hay que apoyarse en las diferentes Instituciones Nacionales e Internacionales por lo que se describirán a continuación:

2.2 INSTITUCIONES NACIONALES E INTERNACIONALES QUE APOYAN LA INCLUSIÓN LABORAL

Los estados deben de reconocer las obligaciones jurídicas de respetar y velar por el disfrute de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones; por lo que se deben de apoyar en Instituciones Nacionales e Internacionales que contengan principios, normas, convenios y recomendaciones internacionales que apoyen la inclusión laboral; entre las que se pueden describir:

La organización Mundial de la Salud (OMS) ha logrado en el 2001, un enfoque de derechos humanos al publicar la Clasificación Internacional CIF que elimina la caracterización de las personas por su minusvalía. (Eroles & Fiamberti, 2008); la OMS con el apoyo del Grupo del Banco Mundial en el año 2011, publicó el informe Mundial sobre la Discapacidad; en donde señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representan el 15% de la población mundial en su totalidad. (CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

La convención Internacional sobre los Derechos de la Discapacidad, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas- ONU- en 2006; que define que “Las personas con discapacidad, incluyen aquellas que tengan deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones”.

En Guatemala en la Asamblea Ordinaria de la Organización de Estados Americanos celebrada en Antigua Guatemala, el 7 de junio de 1999 se propuso el texto original de la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”. Según publicación del diario oficial, el 28 de febrero de 2002, el Presidente de la República de Guatemala firma el documento que compromete a eliminar la discriminación en todas las formas y manifestaciones contra las personas con discapacidad; Guatemala posee el Convenio sobre los derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo aprobado por el Congreso de la República Decreto 50 -2008; del

Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad CONADI- y la Universidad de San Carlos de Guatemala suscribió el Plan Estratégico para la Política en Atención a la Población con Discapacidad las Políticas de discapacidad aprobado por el Consejo Superior en sesión celebrada el 26 de noviembre del 2003, punto de acta No. 28-2003, el cual contiene 6 ejes dirigidos a la docencia, investigación, extensión, administración, territorio e infraestructura, planificación y seguimiento . (Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006).

Si se toma en cuenta que en Guatemala según la encuesta de la **ENDIS** del 2016 que la prevalencia de discapacidad se incrementa con la edad y llega has el 24.1%, que la prevalencia es mal alta en mujeres adultas que en hombres, y un aspecto relevante fue que los adultos con discapacidad tenían menores oportunidades de tener ingresos estables, o solo de vez en cuando y no durante todo el año; , sin embargo no se observó diferencia en el tipo de trabajo o el tipo de pago; el 31% de los hogares incluían al menos una persona con discapacidad; hay que resaltar que la probabilidad de trabajo es significativamente bajo. Otro aspecto relevante fue el de tener educación secundaria o superior fue predictivo en el estado laboral y que las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de trabajo. (ENDIS, 2016).

Según datos obtenidos por la **Organización Internacional del Trabajo OIT**, las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado; un aspecto importante es que en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

La OIT tiene compromisos, como el de promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Por lo que es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Uno de los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad, están destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección. (OIT, 2015) Acciones que se pretenden realizar al crear los criterios de inclusión laboral en la USAC.

En Guatemala en la Asamblea Ordinaria de la Organización de Estados Americanos celebrada en Antigua Guatemala, en 1999 se propuso el texto original de la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”. Según publicación del diario oficial, el 28 de febrero de 2002, el Presidente de la República de Guatemala firma el documento que compromete a eliminar la discriminación en todas las formas y manifestaciones contra las personas con discapacidad; Guatemala posee el Convenio sobre los derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo aprobado por el Congreso de la República Decreto 50 -2008; del Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad CONADI- y la Universidad de San Carlos de Guatemala suscribió el Plan Estratégico para la Política en Atención a la Población con Discapacidad las Políticas de discapacidad aprobado por el Consejo Superior en sesión celebrada el 26 de noviembre del 2003, punto de acta No. 28-2003, el cual contiene 6 ejes dirigidos a la docencia, investigación, extensión, administración, territorio e infraestructura, planificación y seguimiento.

Al crear los criterios de inclusión laboral para el personal con discapacidad en la USAC, se deben de determinando que conocimientos se tiene de la Política de Atención a la Población con Discapacidad de la U.S.A.C., si se cuenta con el diseño Universal, con barreras actitudinales, la existencia de docentes que presenten discapacidad, que criterios o competencias deben de poseer los docentes, así como

que beneficios que tendría la institución y definir el proceso de la selección de las mismas, coadyuvando en la igualdad y equidad, evitando la discriminación y exclusión de las personas con discapacidad.

Si tomamos en cuenta que la USAC cuenta con Facultades, Escuelas no Facultativas y un Instituto. Además de unidades académicas en diferentes departamentos del país. Esta propuesta está dirigida al área del campus central. En donde se determinarán los criterios de Inclusión Laboral.

2.3. CLASIFICACION INTERNACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

La discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia. En las últimas décadas, el movimiento de las personas con discapacidad, junto con numerosos investigadores de las ciencias sociales y de la salud, ha identificado la función de las barreras sociales y físicas presentes en la discapacidad. La transición que implicó pasar de una perspectiva individual y médica a una perspectiva estructural y social ha sido descrita como el viraje desde un «modelo médico» a un «modelo social», en el cual las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad más que por sus cuerpos (O.M.S.; Banco Mundial, 2011).

Por lo que se realizara un recorrido de cómo se fue clasificando la discapacidad, en donde inicialmente se utilizaba La Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM) de 1980; posteriormente surgen los trabajos de la clasificación internacional de Enfermedades (CIE) debido a que esta resultada insuficiente para explicar y clasificar las consecuencias de las enfermedades sobre el desarrollo global de la persona. La organización Mundial de la Salud OMS 1980 delimito el significado y tipos de deficiencia, discapacidad y minusvalía donde nace la necesidad de considerar no solo la enfermedad sino a las consecuencias de estas en todos los aspectos de la vida de la persona, basado en el modelo médico. Pero en el año de 1983 las Naciones Unidas elaboran El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad con el objetivo de promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de la igualdad y plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y

el desarrollo. Lo que significaba oportunidades iguales a las de todas las personas y una participación equitativa en desarrollo social y económico.

Actualmente se utiliza la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las discapacidades y la salud (CIF) de 2001, cuyo contenido constituye la segunda versión de la CIDD en donde se encuentran significativos aportes en la superación de la visión de la discapacidad en la que se atribuían a las personas la mayor parte de las causas de estas para incluir la relación con su entorno físico y social como desencadenante básico de la misma, considerándola en última instancia un proceso multidimensional. En esta versión se establece una nueva definición para los conceptos de discapacidad y minusvalía que corresponden con las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, además identifica la discapacidad como el producto de la interacción entre la persona y el ambiente.

2.4 ENFOQUE, MODELOS Y TEORIAS DE DISCAPACIDAD

Servirán para aplicar los conceptos, teorías y principios en la resolución de problemas, así como la toma de decisiones en la contratación y selección del personal que será contratada.

Además, el de adquirir compromisos socio laborales, hacia las personas con discapacidad que las hagan crecer como ciudadanos de pleno derecho.

De donde el **Enfoque de Derechos Humanos**: apoyándose en La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante PcD), adopta por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, tiene como objetivo promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las PcD. Este instrumento internacional cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos con una

dimensión de desarrollo social que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad (Alarcón, 2014)

Los principios fundamentales del enfoque de derechos humanos respecto a la discapacidad (principios generales del artículo 3 de la Convención) (Naciones Unidas, 2014)

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones y la independencia de las personas.
- La no discriminación
- La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas
- La igualdad de oportunidades
- La accesibilidad
- La igualdad entre el hombre y la mujer
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y a su derecho a preservar su identidad

Es un enfoque social, que se basa en la dignidad y la libertad, buscan respeto para la diversidad humana, que son sujetos de derechos y que el estado y otras entidades tienen responsabilidad frente a esas personas como en el caso de Guatemala es el CONADI. Considera que las barreras de la sociedad son discriminatorias y ofrece medios a las PcD para que denuncien las situaciones en que se encuentran cuando existan tales barreras; mediante la creación de condiciones que permita una participación significativa.

En lugar de centrarse en las PcD como sujetos pasivos de actos de beneficencia, intenta ayudar a esas personas a que se ayuden a sí mismas de manera que puedan participar en la sociedad, en la educación, el trabajo, la vida política, en la cultura y en la defensa de sus derechos mediante el acceso a la justicia.

Todo lo descrito anteriormente coloca en igualdad a las personas con discapacidad, aspectos que se lograra mediante la construcción de una sociedad que incorpore a

la diversidad como valor, en un camino hacia una inclusión socio laboral real en toda la sociedad, por lo que es necesario un cambio progresivo y eliminar las barreras físicas y actitudinales, que obstaculizan la incorporación de PcD a los diferentes espacios de participación y desarrollo.

En la actualidad, la definición moderna de la discapacidad consiste en una interacción entre una circunstancia personal de un individuo (físicas, sensoriales y cognitivas) y por los factores del entorno (como las actitudes negativas o edificios inaccesibles) los que dan lugar a la discapacidad y que afectan la participación del individuo en la sociedad; concepto que se enmarca en **el Modelo de Inclusión y Derechos Humanos**, en donde es definida como un “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debida a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) de tal manera que la Convención de los Derechos de las PcD en el 2006, se utiliza como un instrumento internacional que orienta las medidas a adaptarse por los países para el cumplimiento de sus derechos de las personas con discapacidad.

Al reconocer Los estados Partes el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; incluye el derecho a tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos. Así mismo, los Estados Partes tienen la obligación deben de salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas necesarias, en donde se incluye la promulgación de las legislación entre ellas, la de prohibir la discriminación, proteger los derechos, asegurar que las personas puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales de las personas con discapacidad; así como el de tener condiciones que les permita un acceso efectivo, tener oportunidades de empleo, promover oportunidades empresariales por cuenta propia, emplear personas con discapacidad en el sector público como privado, promover la adquisición de

experiencias laborales en el mercado de trabajo abierto, promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, manteniendo del empleo y reincorporación al trabajo dirigido a personas con discapacidad (CONADI Guatemala, 2008).

A través **Modelo social**, se constituye una opción para impulsar el enfoque holístico de la atención integral a las personas con discapacidad. En este contexto, el modelo trasciende al enfoque biomédico y aborda a la persona en forma integral, desde el reconocimiento de los derechos humanos, la autonomía, la integración, las capacidades y los apoyos, enfatizando en la interacción de la persona con discapacidad y el ambiente donde vive, considerando las determinantes sociales que influyen y condicionan la discapacidad.

Con este modelo se coloca como actor principal a las personas con discapacidad, su familia y la comunidad, se plantea objetivos a mediano y largo plazo a nivel individual, familiar, comunitario y social, en relación a la dimensión no solo física sino también personal y espiritual.

Con la implementación de este enfoque se estimula la desconcentración y descentralización de los servicios de rehabilitación, así como la difusión del conocimiento en la atención a las personas con discapacidad. Al proponer el trabajo, conlleva una interrelación, entre las personas con discapacidad y a los empleadores estar unidos bajo una misma filosofía de atención a las PCD, propiciando acciones que contribuyan a la equidad mediante el acceso a la igualdad de oportunidades e integración social, con enfoque de derecho.

El modelo psicosocial de atención integral a las personas con discapacidad, parte de una visión integrada, permite explicar la discapacidad como un hecho multidimensional y establece los lazos entre los distintos niveles: biológico, personal y social que lo sustentan, plantea el logro de la funcionalidad como parte de la rehabilitación. En donde la rehabilitación integral promueve procesos mediante los cuales la persona con discapacidad utiliza recursos y procedimientos de las áreas de salud, educación, trabajo, asistencia social y otras, con miras a reducir las discapacidades, desarrollar las potencialidades, mejorar la calidad de vida, autosugestión e integración en la sociedad". (Lopez).

Este modelo requiere de un cambio de paradigma; sugiere desarrollar un sistema capaz de identificar a todas las personas con discapacidad, educar e involucrar al gobierno, instituciones y miembros de la sociedad civil; para identificar los beneficios que obtendrán la PcD entre ellos, contribuir al bienestar y a mejorar la calidad de vida, fortalecer las relaciones interpersonales y fortalece la organización social.

En el modelo **Social Humanístico**, considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, social. (Palacios, 2008). Afirma que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de las personas, sin discapacidad, siempre y cuando se les valore y respete la diferencia. Otro aspecto es que se encuentra relacionado con los valores humanos, en donde se potencializan el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad de las personas, para propiciar la inclusión social, basándose en los principios de vida independiente, la no discriminación, la accesibilidad universal, normalización del entorno, el dialogo civil. Además, parte de que la discapacidad es en parte una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tienen presente a las personas con discapacidad. Otro aspecto en el que se fundamenta es la autonomía de la PcD quien puede decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, con el propósito de adecuar y equiparar las oportunidades.

Considera que las causas que originan la discapacidad es la sociedad, que generan importantes repercusiones en el ámbito político; en donde la solución no debe ser dirigida a la persona afectada, sino hacia la sociedad.

En la Convención de la ONU se aborda el **Modelo de Integración** con el fin de dar a conocer las necesidades de las personas con discapacidad, en donde la integración es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar a la PcD a la comunidad; por lo que se requiere de una planificación estratégica, que produzca beneficios a la sociedad, y que no sea percibida como un acto de beneficencia. Por lo que es necesario que se comprenda que se busca lograr una integración socio laboral que permita a la PcD participar socialmente en la

comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad y el deseo y que se les brinde la oportunidad, constituyéndose en uno de los aspectos de mayor trascendencia en el ámbito laboral.

Además, este modelo aborda los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior en la inserción laboral. Elementos que son diferentes, con respecto a modelos habituales de integración laboral. Entre los elementos que describe este modelo están:

- a. los Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad y no la igualdad de condiciones.
- b. Trabajo constante y directo e instituciones que permiten reclutar personas con cierta capacitación.
- c. Informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados.
- d. Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.
- e. Realizar un seguimiento continuo, por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar. (Acción RSE, 2005).

Además, es importante incluir en la integración los valores y cultura de empresa, generar los perfiles de competencias para el cargo y reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante. Así como, se debe de incluir la integración las estrategias de comunicación, capacitación interna, el tipo de contratación a realizar, y el plan de carrera que realizaran las PcD.

Dentro de los aspectos que debe de tomar en cuenta los administradores públicos para con las personas con discapacidad es que son, miembros con pleno derecho (derechos, pero también deberes) a una vida digna y accesible, con capacidad de decisión sobre su futuro, con una educación integrada, lo más independiente posible, con voz y voto y ocio en igualdad de condiciones que el resto de sus colaboradores. Para lograr lo anterior, las administraciones públicas en este caso la Universidad de San Carlos de Guatemala, deberá facilitar todos los instrumentos que sean necesarios y concienciar al resto de la sociedad universitaria.

En la **Teoría de Inclusión** se valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales, donde se aprende a convivir, contribuir y construir un mundo de oportunidades para todos, lo que significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentar que las vidas de estas personas se normalicen en todos los ámbitos, económicos y productivos encaminados a la búsqueda de igualdad de oportunidades.

En el marco de este modelo se entiende como incluir dentro del mundo laboral a una persona o grupo social específico; abordándola desde cualquier tipo de trabajo y/o trabajador y en el caso de las personas con discapacidad y velar por los derechos de los mismos.

Por medio del trabajo decente y de calidad se puede lograr romper el círculo vicioso de la marginación, la pobreza, la exclusión social y de las barreras en que viven un porcentaje significativo de las personas con discapacidad.

Para la **Teoría de Competencias**: es poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias. Una competencia de acción está constituida por: Competencia técnica: conocimientos, destrezas, aptitudes. Competencia metodológica: uso de procedimientos. Competencia social: formas de comportamiento. Competencia participativa: capacidad de organización y relación laboral. - Alcance de las competencias laborales: Identificación de competencias: Análisis ocupacional con participación de necesarios y trabajadores. Normalización de competencias: Procedimiento de estandarización. Formación basada en competencias laborales: Sistema modular. Certificación de competencias: Reconocimiento formal de las competencias. (Ludeña, 2004).

Integrar a las PcD requiere de una planificación estratégica, en donde se busca una integración socio laboral que permita participar en la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad.

Los elementos que se diferencia, con respecto a los modelos habituales de integración laboral son:

1. Posee perfiles de responsabilidad flexibles, en donde se incluyen la equidad y no la igualdad de condiciones.
2. Contar con un informe sobre las habilidades y potencialidad de los futuros colaboradores.
3. Incluye la integración de los valores y cultura de la empresa, en donde incluyen dentro de la filosofía a las personas con discapacidad. En donde se determine el actuar constante en pro de la no discriminación; reconocer y valorar la importancia de las diferencias, así como, la responsabilidad social hacia la comunidad.
4. Generar perfiles de competencias para el cargo; en donde se deben de considera las competencias reales que requiere un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función. En donde las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona.
5. Crear procesos de reclutamiento y selección que no excluya a personas con discapacidad, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral; por lo que es necesario que la persona que esté a cargo, deberá de atraer y mantener a las PcD por sus habilidades, determinar el tipo y cantidad de puestos. Y que al realizar la entrevista evalué las características personales y laborales de las personas, con la finalidad de asegurar que sea idónea para el cargo.
6. Incluye estrategias de comunicación interna (hacia a los empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión y procedimientos sobre la inclusión laboral de PcD. Al dar a conocer este proceso a los colaboradores y a la comunidad se evitarán las concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño que tendrán en sus puestos de trabajo.

7. Realizar capacitación interna al personal, para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de las PcD, y se motiven a participar en el proceso.
8. Capacita al nuevo personal en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue contratado, acciones que deberán ser programadas, planificadas y desarrolladas en función de las habilidades, en forma conjunta.
9. La empresa se interesa en implementar las inclusiones laborales a personas con discapacidad, deben de asigna a un empleado mediador para que acompañe durante un tiempo y que evalúe el trabajo realizado por las PcD, al igual que la percepción de los colaboradores y clientes (personal y estudiantes).
10. Realiza contratos y analiza los planes de prestación que tiene derecho las personas con discapacidad.
11. Busca mejorar la condición laboral de las PcD con los Planes de desarrollo laboral; ascenso a un puesto de mayor nivel y responsabilidad o la especialización.

La inserción laboral de las personas con discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que los seres humanos, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. (Milas, 2005)

2.5 APORTES METODOLOGICOS PARA ESTUDIAR EL PROBLEMA

A nivel Mundial La convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad han marcado un precedente histórico en lo que se refiere a la discriminación, exclusión y desigualdad, situación que se inicia en los sistemas educativos extendiéndose a las otras áreas como es el acceso a un empleo digno; por lo que describo algunos países y Universidades a nivel Latinoamérica que han marcado algunos precedentes en lo que se refiere a la Inclusión Laboral.

En **Argentina** al ratificar el Convenio Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad en 2008 dio lugar a la normativa “paradigma social de la discapacidad” en lugar del modelo médico-hegemónico; planteando que la discapacidad no radica en las deficiencias funcionales de las personas, sino que a las mismas se suman las barreras que se encuentran en la interacción entre las personas y su entorno, que impiden una participación plena en los diferentes ámbitos de la vida social, no dando respuestas a la diversidad humana; al adherirse al modelo social y tomando aportes de las Ciencias Sociales en general sostienen que la discapacidad es una temática transversal a los diferentes ámbitos de la vida, que se sitúan históricamente en un tiempo y lugar, y que dicho contexto condiciona las posibilidades de desarrollo y de autodeterminación de las personas con discapacidad. (Vallejos, 2014).

Costa Rica al aprobar el convenio 159 de la OIT 1991 establece que el Estado garantizara a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, define como actos de discriminación el uso, en los procesos de selección de personal, de mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, las exigencias de requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante, al no emplear, por razón de discapacidad, la negación del acceso y la utilización de recursos productivos a una persona en razón de la discapacidad. Dispone que la capacitación debe ser prioritaria, encomienda al Estado ofrecer asesoramiento técnico a los empleadores para que estos puedan adaptar el entorno a las condiciones y necesidades de las personas con

discapacidad que lo requieran; establece que es obligación del patrono proporcionar facilidades para que todos los trabajadores sin discriminaciones se capaciten; existen leyes como: la Ley sobre impuestos a la renta e incentivos en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad (100% de deducciones); la de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público. (5% vacantes sean cubiertas por personas con discapacidad); Poseen organismos responsables en el ámbito estatal de las política de empleo de las personas con discapacidad y normas reguladoras de los mismos, como lo es ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Técnica Interinstitucionales de empleabilidad para las personas con Discapacidad, la Unidad de equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, el Instituto Nacional de Aprendizaje; así como programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal. Además de contar con medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, como las cuotas obligatorias de reserva de trabajo en la administración pública y en las empresas privadas, servicios públicos de empleo y orientación laboral, a través de plataforma electrónica única, para la búsqueda de empleos y de capital humano, de forma gratuita y con criterios de transparencia y de fomento de igualdad de oportunidades, facilitar la atención a través de la unidad de intermediación próxima a su residencia o por una unidad de atención telemática, así como el acceso al sistema, los servicios de capacitación y formación profesional y disponer de una red nacional de entidades que colaboren en los procesos de intermediación e inserción laboral. (Organización Iberoamericana de Seguridad OISS, 2014).

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010 (Censo 2010), en su cuestionario ampliado, en **México** habitan alrededor de 112 millones de personas. De ellas, algo más de 5,7 millones (el 5,13% de la población total) tienen discapacidad; el marco legal, en relación con el trabajo, establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y declara que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia

laboral; fomenta la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado; así como promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad. Por lo que es indispensable, difundir los derechos laborales de las personas con discapacidad con base en el respeto a su dignidad y el principio de igualdad y no discriminación, a través de materiales impresos, electrónicos y medios de comunicación; además impulsar la creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral para la integración laboral de las personas con discapacidad; promover el otorgamiento de distintivos a las empresas e instituciones públicas y privadas que apliquen políticas y prácticas en materia laboral para personas con discapacidad, por lo que es necesario fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir los cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos del país. (Organización Iberoamericana de Seguridad OISS, 2014).

La Constitución de la República de **Nicaragua** establece en su artículo 56 que el Estado prestará atención especial en todos sus programas a las personas con discapacidad y los familiares de caídos y víctimas de guerra en general; el Ministerio del Trabajo, está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales, deberá velar por que los empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales y verificar que las promociones y ascensos laborales se den en igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la capacidad y el desempeño dentro de la empresa, sin considerar los motivos relacionados con la discapacidad. Bajo ninguna circunstancia se podrá discriminar a las personas con discapacidad para optar a un puesto en el Servicio Civil, debiendo evaluarse únicamente la capacidad del o la concursante al puesto para el desempeño del mismo; además es el encargado de velar porque las instituciones y empresas nacionales, municipales y privadas que

tengan cincuenta o más trabajadores, incluyan al menos el 2% de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas, en el caso de empresas con una nómina mayor de diez trabajadores y menos de cincuenta deben de emplear al menos una persona; con discapacidad; así como, desarrollar campañas de sensibilización para que las empresas cumplan con la contratación de las personas con discapacidad, así como de entregar reconocimientos a las empresas que son cumplidoras en la aplicación de la legislación laboral referida a la igualdad y no discriminación. (Organización Iberoamericana de Seguridad OISS, 2014).

El Código de Trabajo de la República de **Panamá** establece, entre otras disposiciones, que el Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas, y que el servicio de empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse, establece asimismo que el servicio de empleo dedicará especial atención al trabajador parcialmente incapacitado y a los menores, buscándoles adecuada ocupación. Uno de los objetivos es asegurar la participación de la población con discapacidad en oportunidades productivas y en el mercado laboral, por lo que es necesario, fortalecer los servicios de orientación, formación, información y promoción de empleo de los trabajadores con discapacidad, en los entes públicos y privados que ofrecen estos servicios; mejorar y actualizar los niveles de formación profesional, asistencia técnica y vocacional de las personas con discapacidad, de conformidad con las necesidades del mercado laboral; desarrollar programas de sensibilización y concienciación tendentes a la eliminación de la desconfianza de las empresas en torno a la contratación de las personas con discapacidad; crear nuevos mecanismos con la participación privada en el área de rehabilitación profesional para las personas con discapacidad, vinculando estrechamente la capacitación y la inserción laboral; facilitar el diseño ergonómico del puesto de trabajo de acuerdo a los diferentes tipos de discapacidad; así como, diseñar y desarrollar cursos de formación empresarial orientados a la

creación de empresas familiares donde hay personas con discapacidad que no pueden movilizarse con facilidad de sus hogares y programas de apoyo, subsidios y proyectos.

En **Guatemala** en La Constitución Política establece en su artículo 102 establece “Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.” (CONADI, 2006) Además cuenta con el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, en donde el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, MSPAS, está en la organización comunitaria con el propósito de realizar estrategias de Rehabilitación Basada en la Comunidad, RBC, como parte de la formación de un modelo de atención a la discapacidad en el área rural. Datos importantes es que la ENDIS 2006, describe que el 16% de las empresas entrevistadas afirmó que actualmente trabaja en ellas, al menos una persona con discapacidad. Uno de los objetivos estratégicos de la Ley es la de promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad, en sector público y privado para que sean generadoras de ingresos económicos para las personas con discapacidad.

Después de describir algunos países incluyendo Guatemala que cuentan Leyes y programas de Inclusión laboral, realizare una descripción breve de lo que ha realizado la **Universidad Autónoma de Panamá**; para la inclusión laboral de personas con discapacidad se basan en el Código de Trabajo, donde esclarecen las normas y derechos, además menciona que las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición y el Estado, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, con el propósito de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una

vida digna. Honduras cuenta con Leyes y programas de inclusión laboral para personas con discapacidad a nivel Estatal, pero la **Universidad Estatal de Honduras** no cuenta ni proyecta Leyes y programas de esta categoría, que puedan dignificar a la persona con discapacidad que desee trabajar dentro de la institución. **La Universidad Autónoma de México**, pero ha realizado dos censos y encuestas en el 2012 y 2013 vía electrónica, con el objetivo de obtener información que les permitió identificar a la población que posee alguna discapacidad, en donde se obtuvieron que hay 406 docentes, 220 personal administrativo de base, 31 administrativos de confianza y 15 funcionarios con discapacidad. Con base de los resultados obtenidos en 2012 informaron acerca de las adecuaciones de acceso realizadas en sus áreas o centros de trabajo y los servicios de apoyo que ofrecen para las personas con discapacidad, por lo que se puede evidenciar que actualmente la UNAM se encuentra en un proceso de crecimiento relacionado a la gestión para la atención de personas con discapacidad, en lo que se refiere a los alumnos pero en la inclusión laboral para el personal docente y administrativo no se encontró ningún proyecto o programa. **La Universidad de San Carlos de Guatemala**, históricamente ha implementado estrategias dirigidas a la inclusión, lo que da lugar a la creación de las Políticas de Atención a la Población con Discapacidad, la que tiene como objetivo la de promover el pleno ejercicio de los todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, creando oportunidades de integración, desarrollo y participación en toda la Universidad, por medio de estrategias coherentes, programas y proyectos integrados e integrales de fortalecimiento del desarrollo en las áreas de investigación, docencia, extensión, administración, territorio e infraestructura, así como planificación y seguimiento (Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006) asumiendo de esta manera la responsabilidad de atención de la población con discapacidad.

2.6 INCLUSION Y EXCLUSION

Inclusión es valorizar la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales, donde se aprende a convivir, contribuir y construir un mundo de oportunidades para todos, lo que significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentar que las vidas de estas personas se normalicen en todos los ámbitos, económicos y productivos encaminados a la búsqueda de igualdad de oportunidades

En general, la sociedad tiende a excluir a todo aquello que para ella difiera, todo aquello que no logra entender desde su condición de normalidad; que como consecuencia grupos con diferentes características han tenido que pasar por procesos excluyentes, generados por el conjunto social en donde viven, que por lo general poseen características sociales de conservadores, dogmáticos, racistas y prejuiciosos, aspectos que llevan a la intolerancia, desprecio, indiferencia y segregación, de donde que por su condición, las personas con discapacidad han sido sujetos de críticas, desprecio y la exclusión del resto de la sociedad; sociedad que continua influyendo en la práctica y sus discursos, estereotipados y estigmas que excluyen y nacen desde posiciones políticas e ideológicas autoritarias, homogenizasteis e intolerantes. Para Braulia Thillet la exclusión puede originarse de dos formas: cuando el estado simplemente es indiferente a situaciones que marginan a sus ciudadanos y la exclusión inducida con acciones que buscan discriminar a actores determinados, muchas veces a través de políticas públicas.

2.7 DESAFIOS DE LA INCLUSION LABORAL

En la actualidad las empresas inician a transformarse en procuradores de impactos positivos en la sociedad y en el medio ambiente, es decir, no siguen siendo un fin en sí misma sino que buscan un aporte en lo social.

Por lo que es necesario que las empresas tanto del estado como privadas avancen también en la inclusión de PcD, en relación a la Inclusión laboral, según Sofofa y al OIT las empresas se encuentran en una etapa llamada “estabilización de la Inclusión” en donde se tienen mejoras y avances significativos en la percepción de

bienestar de las PcD, porque las mismas se sienten satisfechas al mejorar su calidad de vida y lograr una mejor reputación, en donde a la empresa se le puede considerar más atractiva, al atraer talento humano que presente discapacidad.

Los beneficios que pueden obtener tanto las empresas como la persona incluida, son diversos, entre ellos las PcD tienen la posibilidad de desarrollarse y realizarse, lo que impactara positivamente el funcionamiento del equipo de trabajo, brindar un ambiente laboral agradable que integra y da la posibilidad de vivir experiencias relevantes y significativas que generaran resultados positivos en sus compañeros de trabajo, el fomento de la tolerancia y la aceptación de diversas capacidad que posee el ser humano, serán sin duda un elemento diferenciador para la empresa que realice la inclusión laboral de PcD.

Según Andrea Zondek en su Manual para la Inclusión Laboral describe que el principal desafío es estar consciente que se deben de generar condiciones adecuadas para el cambio. Por lo que es necesario: a.- Crear sentidos de urgencia. Tener conciencia de la necesidad de trabajar que tienen las PcD, instalando una cultura inclusiva. B.- Contar con personal que apoye los cambios de actitud necesarios para la inclusión. C.- desarrollar estrategias y una visión de cambio. D.- tener una visión de transformación, en donde la mayoría de personas acepten la visión y estrategias, haciéndoles participe de los procesos. E.- empoderar a otros para actuar, eliminar las barreras actitudinales y/o arquitectónicas. F.- producir ganancias o éxito a corto plazo, que las instituciones celebren y comuniquen a todos, los logros que se tengan, generando de esa manera situaciones de éxitos visibles e inequívocas inmediatamente, de esa manera dará optimismo para continuar con el trabajo en equipo; logrando de esa manera el éxito del cambio institucional y la inclusión laboral de PcD.

Según lo descrito la Inclusión laboral tendrá una influencia positiva en la calidad de vida de las PcD, especialmente en su salud psicológica, le brindara independencia e incrementara sus relaciones sociales. Así mismo tendrá que enfrentar barreras sociales que implican una falta de aceptación, porque aún existen personas que creen que las PcD no están calificadas o no son productivas

La integración real en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en ocasiones necesita de apoyos (ayudas técnicas) para el desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones. Por lo que se necesitaran de profesionales y entidades relacionadas aporten sus conocimientos, con el propósito de brindar las condiciones de trabajo necesarias, como los factores que determinaran las circunstancias en que el trabajador debe de desempeña su labor. Abarcando las horas de trabajo, la organización, las funciones y tareas del puesto, los servicios de bienestar social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de las personas en el trabajo. (OIT, 2002)

Por lo que proporcionar empleo a las personas con discapacidad desde el paradigma de igualdad de oportunidades y la no discriminación, debe de tener como objetivo, el de atender a la realidad social y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Otro desafío es lograr una Inclusión Laboral de docentes que presenten discapacidad motriz, para lo que es necesario, definir el perfil general de los docentes, derivadas de algunas características como:

- Compromiso con el desarrollo del país, y comprensión del rol de la Institución educativa y su propio rol en la transformación de la sociedad.
- Conocimiento de derechos Humanos y el compromiso con su cumplimiento.
- Habilidad y deseo de adaptar la educación a las necesidades de estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Dominio del área del saber y de su didáctica específica
- Capacidad de ofrecer una formación interdisciplinaria con enfoque humanista, inclusivo
- Capaz de generar un clima de aprendizaje cálido, participativo y solidario.
- Compromiso con la justicia social y el ofrecimiento de igualdad de oportunidades
- Compromiso con la eliminación de la discriminación en el país, así como destrezas de construir y evitar la reproducción de prácticas discriminatorias excluyentes.

- Habilidad para integrar ejes en las experiencias de aprendizaje, o dominio de áreas.

En la construcción de perfiles de docentes es necesario determinar los componentes del mismo:

- a. Identidad profesional: Este se refiere a la percepción de valoración con el docente tiene de sí mismo y la apreciación que la sociedad asigna a ese ejercicio, al empoderamiento de su rol como docente, cuya acción fundamental es el desarrollo integral de los estudiantes, En los procesos de construcción de identidad profesional en los docentes se evidencian las competencias, principios, valores y actitudes que poseen carácter particular de cada docente y de la tecnología o disciplina que imparte.

A su vez la identidad profesional se construye en:

- Compromiso ético: apego a las normas, valores y principios que orientan el ejercicio de la docencia.
 - Cultura del Buen Vivir y Clima Institucional: acciones (madurez, manejo de emociones, solidaridad, comprensión, satisfacción y disfrute del trabajo) que se deben de realizar para conseguir que la institución educativa sea un ambiente de convivencia adecuado a la formación de los y las estudiantes.
 - Relación con la Comunidad educativa y el entorno: son aquellas tareas que se deben de realizar para construir una Institución educativa se mantenga y desarrolle un cuerpo de docentes, para que las decisiones se tomen en base a la información y la reflexión de los mismos, para que se establezcan relaciones apropiadas con el entorno cultural y productivo en la que se encuentran los docentes, con el propósito de que la institución sea un elemento importante para propiciar el desarrollo del país.
- b. Desarrollo Profesional: Son las acciones y tareas que realiza el profesional para conseguir su actualización, tanto en tecnología y la disciplina que imparte, así como en los saberes y competencias docentes.

- c. Gestión de la Enseñanza Aprendizaje: Son las acciones y tareas que realiza el docente para que se concrete el dominio de competencias profesionales para atender a la diversidad, propiciando aprendizajes, el desarrollo de la meta-cognición y el pensamiento crítico, a través de :
- Preparación de la enseñanza aprendizaje: son las tareas y acciones de la planificación de los procesos del mismo en relación a los recursos a utilizar.
 - Ejecución de la enseñanza aprendizaje: es el desarrollo de las actividades de construcción del aprendizaje, previstas y mediadas por el docente, para crear un clima adecuado, de manera que las competencias profesionales sean de dominio autónomo de los estudiantes
 - Evaluación de la enseñanza aprendizaje: Consiste en las tareas docentes que guardan que se realizaron y la relación entre los procesos de verificación iniciales al desarrollo en la enseñanza aprendizaje, los niveles de aprendizaje de los estudiantes, las decisiones que se tomaron para conseguir la mejora y la creación de una cultura de evaluación para verificar las competencias, haberes y saberes con el propósito de cumplir con el perfil de los contenidos académicos.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El presente estudio es descriptivo de enfoque cuantitativo, donde se recolectaron datos sobre diferentes aspectos del personal docente y coordinadores de dos Unidades Facultativas: y una no facultativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala; a quienes se les realizo un análisis y medición de los mismos.

Se utilizó como técnica la encuesta cerrada basándome en el árbol de categorías; la seleccionando de la muestra fue al azar; dirigida a 12 coordinadores y 27 docentes que presente o no alguna discapacidad; de las Unidades académicas de las de Facultades de Ingeniera, Económicas y la Escuela de Psicología de la U.S.A.C. de diferentes áreas con que cuentan cada unidad académica, y que se encuentren laborando actualmente.

Seleccionando la muestra de coordinadores, porque, ellos son los que realizan las convocatorias y propuestas docentes ante las autoridades superiores, en donde se evidencio que la mayoría de coordinadores poseen una especialización o maestrías. Y en la muestra de docentes porque ellos se mantienen en comunicación con sus pares y pueden evidenciar las actitudes, competencias y necesidades.

Antes de realizar la encuesta se realizó un Pilotaje a dos docentes de la Escuela de Psicología, un docente de la Facultad de Ingeniera y un docente de la Facultad de Economía; con el propósito de determinar si la encuesta a realizar era entendible y comprensible a la muestra seleccionada, dando como resultado el cambio en la redacción de algunas preguntas del área de discapacidad motriz; y respuestas en las áreas de los Criterios Profesionales y el Diseño Universal.

La encuesta realizada a los docentes estaba divididas en cinco áreas, dirigidas a docentes y Coordinadores:

- a. Concomimiento de la Política de atención a la población con discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala
 - i. Área de docencia
 - ii. Diseño Universal

- iii. Inclusión laboral
- iv. Programas de adaptaciones laborales
- v. Programas de ajustes razonables
- vi. Programas de información, divulgación y sensibilización
- vii. Fortalecimiento en la planificación Universitaria para asegurar y promover los Derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad
- b. Existencia de docentes o coordinadores que presenten discapacidad motriz
 - i. Miembros superiores
 - ii. Miembros inferiores
- c. Criterios profesionales que debe poseer el docente
 - a. Al momento de la contratación tener conocimiento en:
 - i. Política de atención a la población con discapacidad de la U.S.A.C
 - ii. Estrategias metodológicas de enseñanza – aprendizaje
 - iii. Especialidad en la cátedra a impartir
 - iv. Leyes sobre los derechos que poseen las personas con discapacidad.
- d. Diseño Universal
 - a. Barreras arquitectónicas horizontales
 - b. Barreras arquitectónicas verticales
- e. Barreras actitudinales
 - a. Estigmas
 - b. Discriminación
 - c. Igualdad y equidad

El procedimiento que se realizaron fueron los siguientes:

- ✓ Determinar las variables con relación al Objetivo General
- ✓ Realización del árbol de categorías
- ✓ Redactar la encuesta teniendo como base el árbol de categorías
- ✓ Seleccionar la muestra objetivo de estudio
- ✓ Realizar la encuesta a la muestra seleccionada

- ✓ Analizar los resultados obtenidos a los dos grupos
- ✓ Presentación de los resultados.

Para la presentación del diseño y metodología estadística se utilizó las gráficas y porcentajes; las que permitirán familiarizarse con los datos que se han obtenidos y resumido, las mismas revelan un comportamiento variable en la investigación realizada.

ARBOL DE CATEGORIAS

| CATEGORIAS | SUBCATEGORIAS | INDICADORES |
|---------------------------------------|--|--|
| Ley de discapacidad de la USAC | EJES DE LA POLITICA | <p>1.- Docencia: metodologías de enseñanza de los profesores y dinámicas en el aula para facilitar el aprendizaje de estudiante con discapacidad</p> <p>2.- Investigación: participación de docentes con discapacidad en los procesos de investigación</p> <p>3.- Extensión: atender las necesidades de formación humana para personas con discapacidad, que por su condición no estén en posibilidades de desplazarse o que por su situación deban ser diseñados y adaptados a sus potencialidades</p> <p>4.- Administración: Procedimientos de inclusión laboral. Programas de inclusión laboral para personas con discapacidad acorde a su potencial Programas de adaptaciones laborales Programa de ajustes razonables. Programa de información divulgación y sensibilización de la comunicación universitaria</p> <p>5.- Territorio e infraestructura Uso del diseño universal como requisito indispensable en todos los servicios que preste la universidad, acorde a sus funciones, tanto para los proyectos de infraestructura nuevos como adaptar los campus y edificios existentes.</p> <p>6.- Planificación y seguimiento Fortalecimiento de la planificación universitaria para asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación.</p> |
| Conocimiento de discapacidad | DISCAPACIDAD MOTRICEZ | <p>a.- miembros superiores en Tronco, cuello, brazos. Doblarse, agacharse, tomar y soltar objetos, flexión y / o extensión del brazo</p> <p>b.- en miembros inferiores, no puede caminar, casi no puede caminar, no camina bien, equilibrio, postura</p> |
| Criterios de selección y contratación | CRITERIOS PROFESIONALES | Conocimiento de la especialidad a enseñar, dominio de estrategias metodológicas relaciones humanas, formación reflexiva responsabilidad ética, Manejo del tiempo, Fluidez verbal, Responsable, Creativo, dedicado Conocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad |
| DISEÑO UNIVERSAL | BARRERAS ARQUITECTONICAS BARRERAS ACTITUDINALES | <p>Mobiliario escritorio, sillas, puertas, baños, rampas, parqueo, espacios amplios</p> <p>Equipo: Computadoras, cañonera, pizarrones, uso de los tics</p> <p>Actitudinal socialización, discriminación, respeto, armonía, igualdad y equidad</p> |

Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO

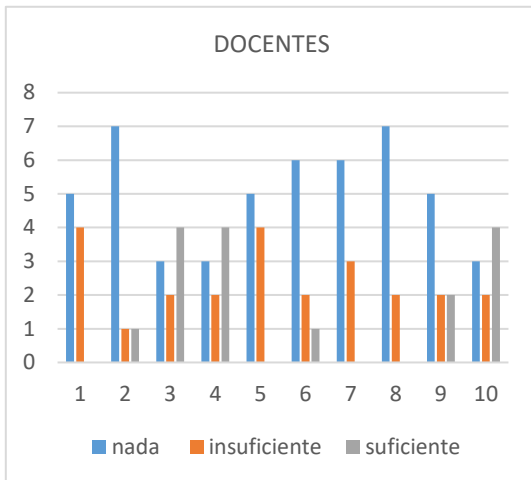
- ✓ En la presentación de los resultados se tomó como referencia el árbol de categorías el cual está dividido en cuatro áreas, siendo estas estas:
- ✓ 1.- Conocimiento de Política de atención a la población con Discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala; basándose en los seis ejes de trabajo
- ✓ 2.- Existencia de docentes con discapacidad motriz; en miembros superiores o inferiores
- ✓ 3.- Criterios de Selección y Contratación de personal docente.
- ✓ 4.- Cumplimiento del diseño Universal, en las barreras arquitectónicas y actitudinales

Para una mejor comprensión en algunas áreas se presentaron los resultados por unidad Académica y en otras unificadas dependiendo las características del área evaluada:

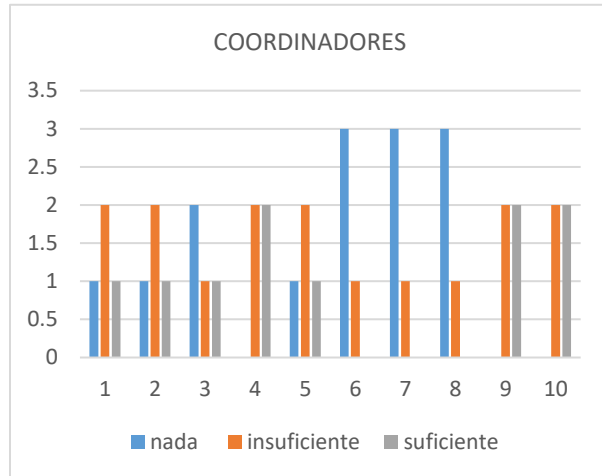
A.- Conocimiento de la Política de Atención a la Población con Discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Del análisis del conocimiento de la Ley de Discapacidad en la Facultad de Ingeniería, se pudo definir que los docentes y coordinadores no cuentan con la formación en metodologías y dinámicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales; se pudo determinar también que lo relacionado al diseño universal como las condiciones o adaptaciones y los programas de ajustes razonables que se deben de realizar se encuentran deficientes; otro aspecto importante que se analizo fue lo relacionado a que no existen procedimientos de inclusión laboral y/o programas de adaptación; por lo son pocos los docentes que presentan discapacidad, que participan en los procesos de investigación que posee la Universidad; en el ítems relacionado al fortalecimiento en la planificación para asegurar y promover los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación aún hace falta debido a que no se cuenta con programas de información divulgación y

sensibilización hacia la comunidad universitaria. Resultados que se pueden observar en las gráficas 1-1 y 1-2



Gráfica 1-1

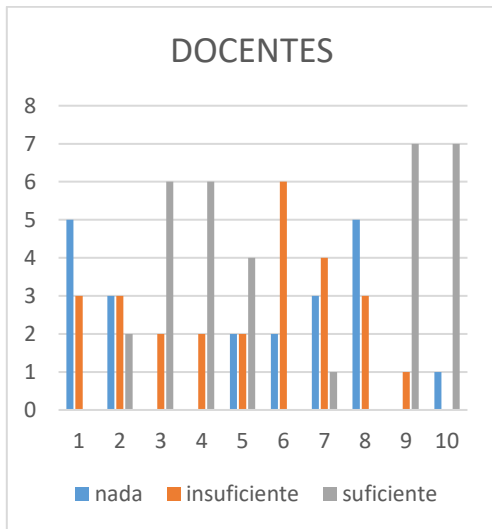


Gráfica 1-2

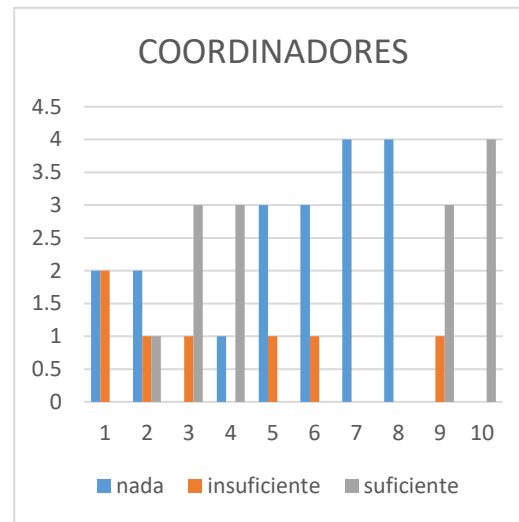
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

Otra Unidad con la que se efectuó el estudio sobre el conocimiento de la Ley de Discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue a la Facultad de Economía, con quienes se pudo definir que los docentes y coordinadores no poseen metodologías y dinámicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales, pero se está brindando la formación necesaria; se pudo determinar también que lo relacionado al diseño universal como las condiciones o adaptaciones y los programas de ajustes razonables que se deben de realizar se encuentran deficientes; otro aspecto que se analizó fue lo relacionado a los procedimientos de inclusión laboral y/o programas de adaptación, mismos que no se están efectuando; por lo son muy pocos los docentes que presentan discapacidad que participan en los procesos de investigación que posee la Universidad; en el ítem relacionado al fortalecimiento en la planificación para asegurar y promover los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación, se está efectuando, pero aún hace falta debido a que no son suficientes los programas de información divulgación y

sensibilización hacia la comunidad universitaria para cumplir con la Ley de Discapacidad. Resultados que se pueden observar en las gráficas 2-1 y 2-2



Gráfica 2-1

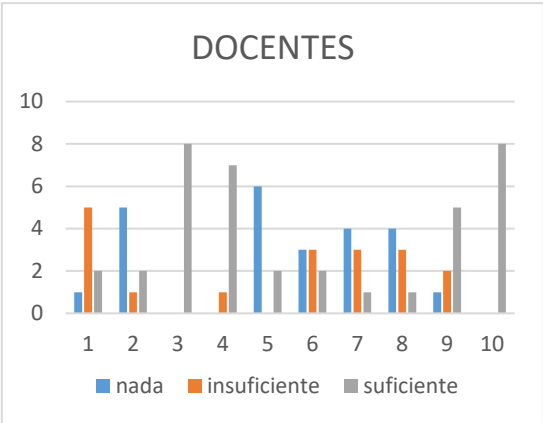


Gráfica 2-2

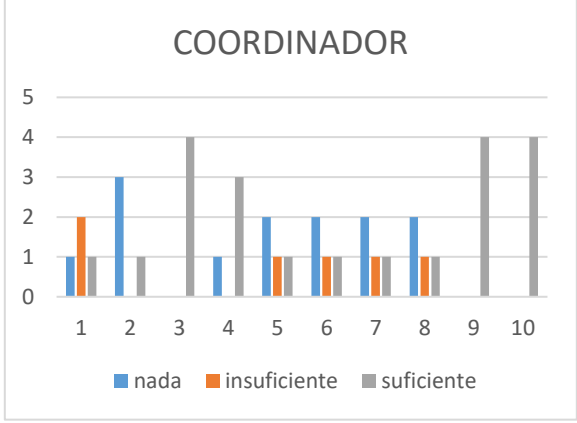
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

Para tener y lograr una comparación relacionada, sobre el conocimiento de la Ley de Discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se trabajó con los también con los docentes y coordinadores de la Escuela de Ciencia Psicológicas; obteniéndose los siguientes resultados: no cuentan con formación de metodologías y dinámicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales; se pudo determinar también que lo relacionado al diseño universal como las condiciones o adaptaciones y los programas de ajustes razonables que se deben de realizar se son deficientes; otro aspecto que se analizó fue lo relacionado a los procedimientos de inclusión laboral y/o programas de adaptación, mismos que no se están efectuando; por lo son los docentes que presentan discapacidad no participan en los procesos de investigación que posee la Universidad; en el ítems relacionado al fortalecimiento en la planificación para asegurar y promover los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación, se está efectuado, pero aún hace

falta debido a que no son suficientes los programas de información divulgación y sensibilización hacia la comunidad universitaria para cumplir con la Ley de Discapacidad. Resultados que se pueden observar en las gráficas 3-1 y 3-2



Grafica 3-1



Grafica 3-2

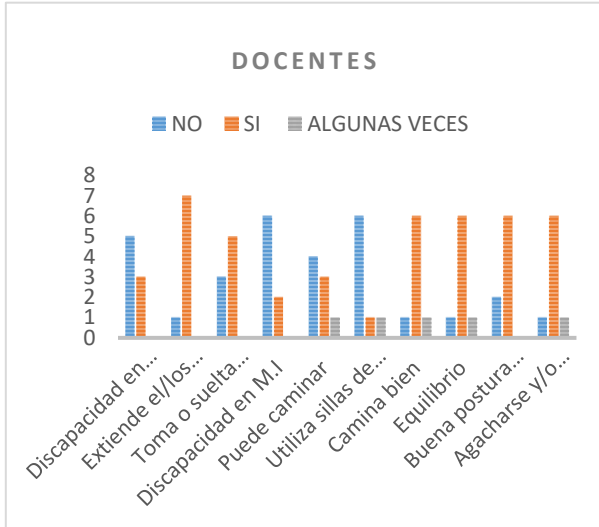
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

B.- Existencia de personal docentes o coordinadores con discapacidad

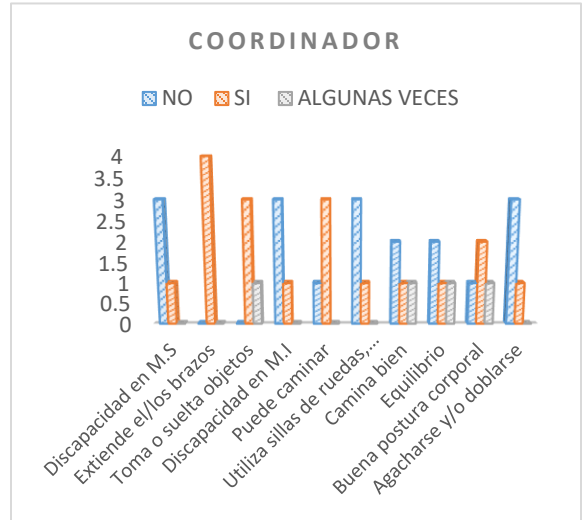
Motriz

Debido a las características de las preguntas y que los resultados son similares en las tres unidades académicas sujetos de estudio, se presentan los análisis unificados de la siguiente manera: en la Facultad de Ingeniería (graficas 4-1; 4-2), Económicas (graficas 5-1; 5-2) y la Escuela de Ciencias Psicologías (graficas 6-1; 6-2) se pudo concluir que existe personal docente o coordinador que presenta discapacidad motriz permanente o temporal en miembros superiores; al tener dificultad para extender tomar o soltar objetos; así como también en miembros inferiores en donde al menos un docente es usuario temporalmente de muletas o bastón al tener dificultad para caminar, poseer una mala postura corporal, agacharse y/o doblarse o perder el equilibrio.

Facultad de Ingeniería

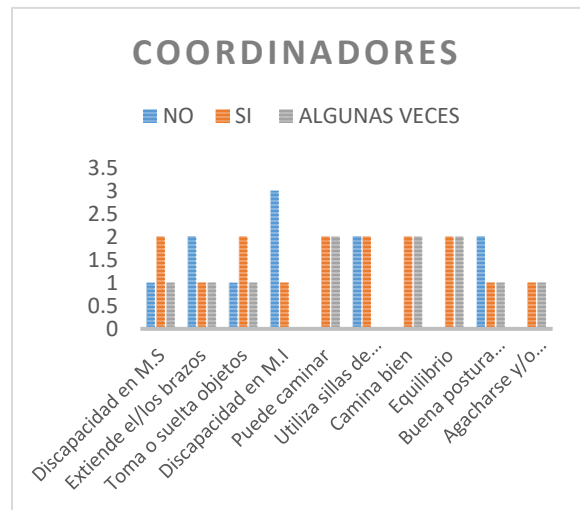
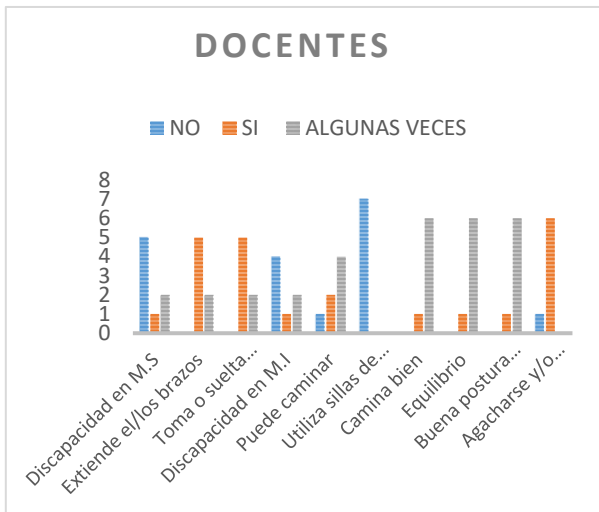


Grafica 4-1

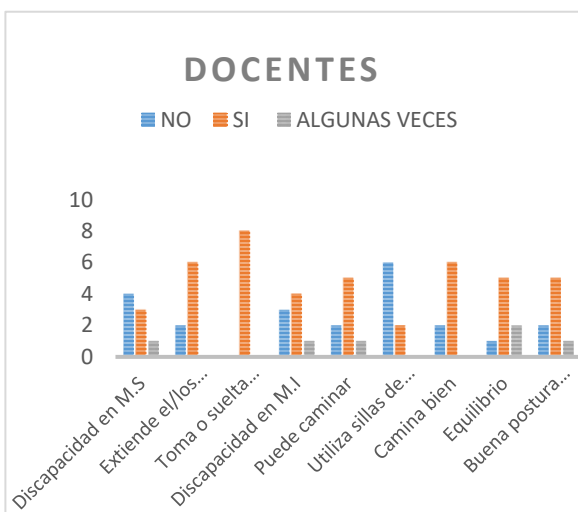


Grafica 4-2

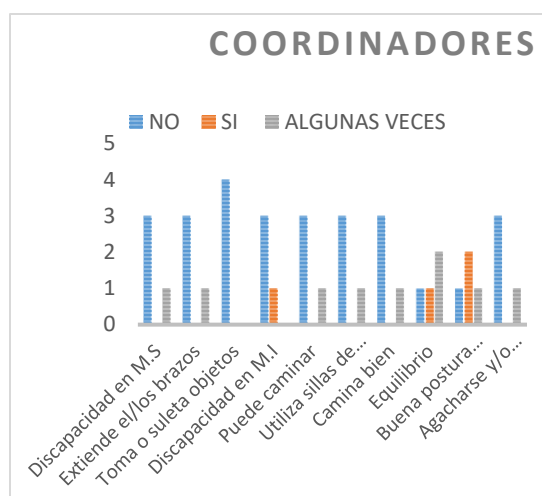
Facultad de Economía



Escuela de Ciencias Psicológicas



Grafica 6-1

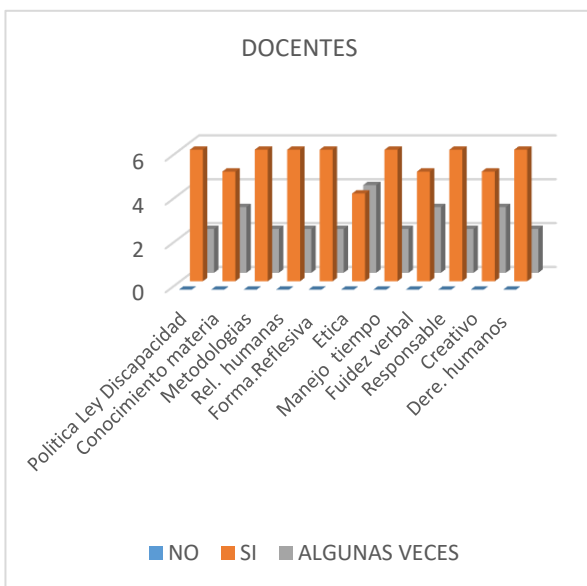


Grafica 6-2

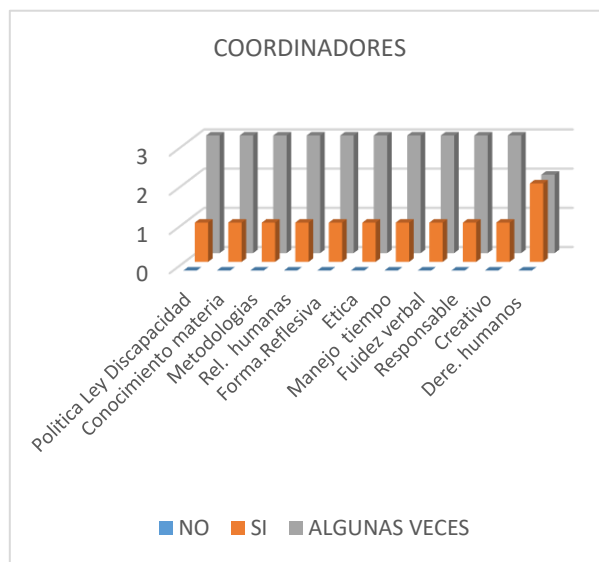
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

C.- Criterios de Selección y Contratación de personal docente.

Según los resultados obtenidos en la encuesta efectuada en relación a las competencias que debe poseer el docente en la **Facultad de Ingeniería**, al momento de la selección y contratación del docente se debe de evidenciar las siguientes características según el orden de importancia serian: tener conocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, poseer responsabilidad ética, tener una formación reflexiva, tener buenas relaciones humanas , ser responsable, poseer una fluidez verbal, manejo del tiempo y creatividad al momento de impartir clases, conocimiento de la especialidad que enseñara, brindándoles menor importancia a poseer conocimientos de estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje, conocimientos de la Ley de Discapacidad de la USAC. La diferencia que se observa en las gráficas (7-1; 7-2) corresponde a la diferencia de coordinadores (4) en relación a los docentes (8) encuetados.



Grafica 7-1

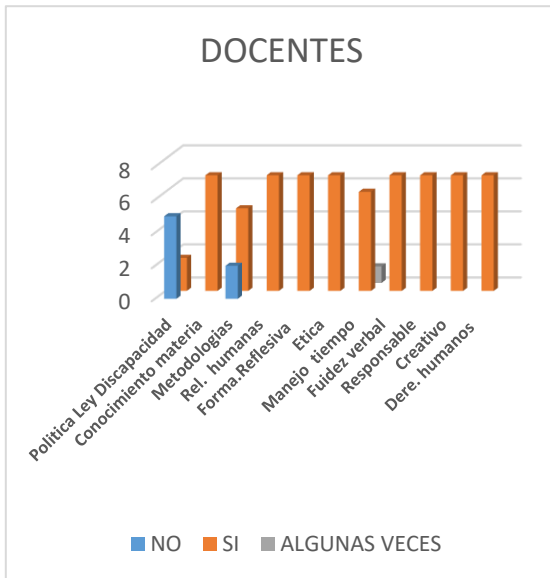


Grafica 7-2

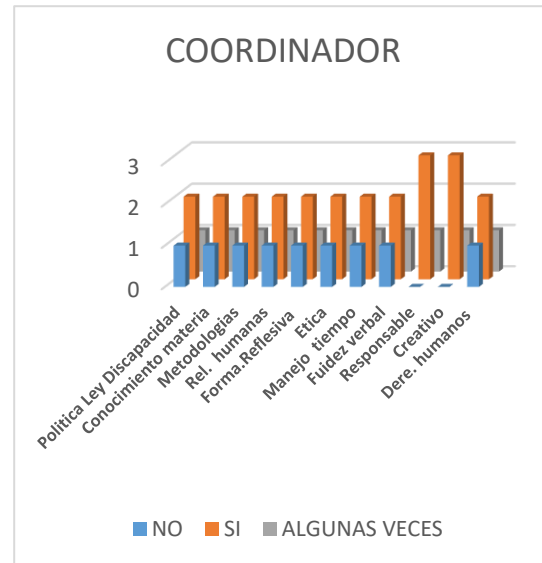
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

En la encuesta efectuada en relación a las competencias que debe poseer el docente en la **Facultad de Economía**, al momento de la selección y contratación del docente se debe de evidenciar las siguientes características según el orden de importancia serian: tener conocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, poseer responsabilidad ética, tener una formación reflexiva, poseer buenas relaciones humanas , conocimiento de la especialidad que enseñara ser responsable, poseer una fluidez verbal, manejo del tiempo y creatividad al momento de impartir clases, dándoles menor importancia por parte de los docentes a tener conocimientos de estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje y conocimientos de la Ley de Discapacidad de la USAC. Conocimientos que son importantes que conozca el docente y que se deben de tomar en cuenta en la selección y contratación.

La diferencia que se observa en las gráficas (8-1; 8-2) corresponde a la diferencia de coordinadores (4) en relación a los docentes (8) encuetados.



Gráfica 8-1

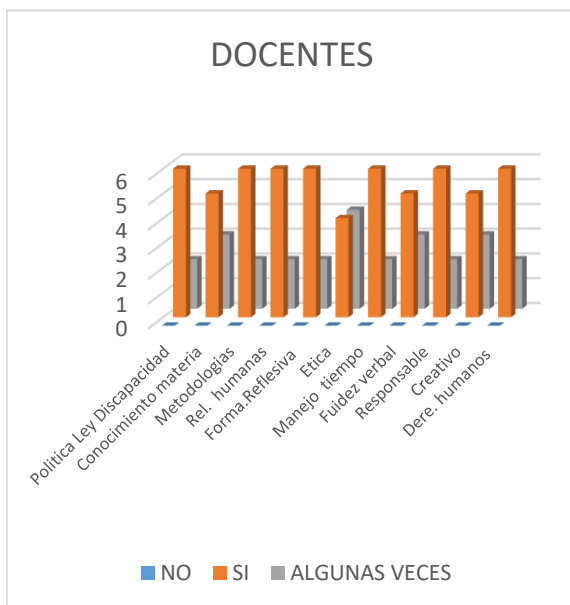


Gráficas 8-2

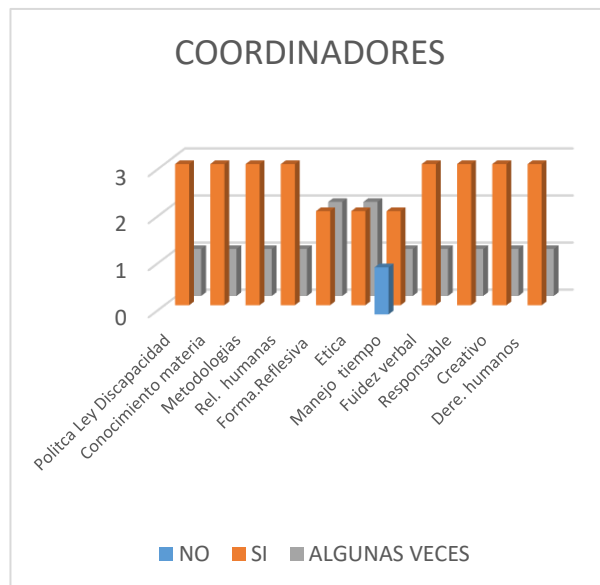
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

Para los docentes y coordinadores de la **Escuela de Psicología** en la encuesta efectuada en relación a las competencias que debe poseer el docente al momento de la selección y contratación del docente se debe de evidenciar las siguientes características según el orden de importancia serian: tener conocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, tener una formación reflexiva, poseer buenas relaciones humanas ser responsable, conocimientos de estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje y conocimientos de la Ley de Discapacidad de la USAC, poseer responsabilidad ética, poseer una fluidez verbal y creatividad al momento de impartir clases, conocimiento de la especialidad que enseñara, haciendo una observación que para los coordinadores el manejo del tiempo no es indispensable.

La diferencia que se observa en las gráficas (9-1; 9-2) corresponde a la diferencia de coordinadores (4) en relación a los docentes (8) encuetados.



Grafica 9-1



Grafica 9-2

Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

D.- Conocimiento del diseño Universal (barreras arquitectónicas y actitudinales)

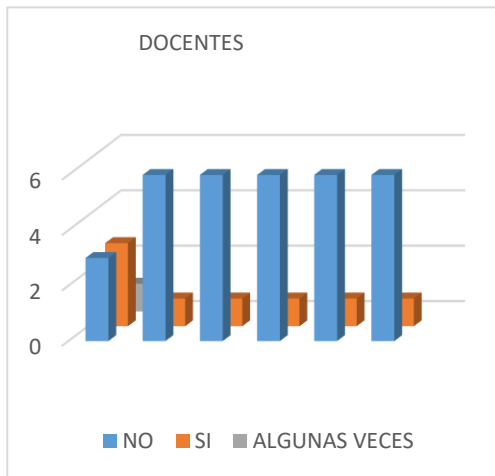
Según los resultados obtenidos en la Facultad de Ingeniería, en relación a las barreras arquitectónicas que presenta la Facultad los docentes y coordinadores, respondieron que no existen parqueos específicos, servicios sanitarios, salones, mobiliario y equipo adecuado para docentes que presentan discapacidad; y que algunas puertas no cuentan con las medidas específicas para la movilización, al igual que las rampas de acceso. Por lo que puede concluir que los docentes y coordinadores, están de acuerdo en que aún existen restricciones en el diseño universal. Como se puede observar en las gráficas 10-1; 10-2

Para las barreras actitudinales según los resultados obtenidos, los docentes y coordinadores describieron que existe estigmas y discriminación hacia el personal que posee discapacidad, pero que existe igualdad y equidad en el aspecto laboral; en cuanto a la pregunta realizada a los coordinadores relacionada, si estarían de

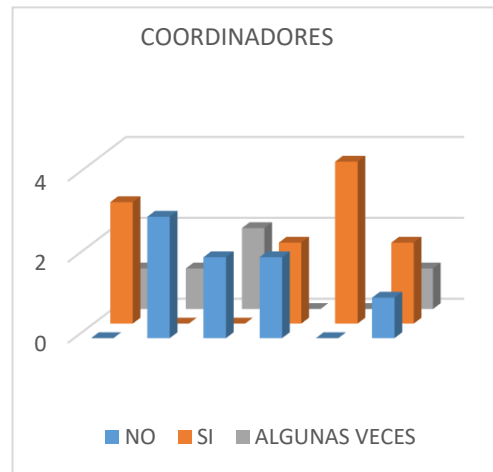
acuerdo en contratar personal que presenta discapacidad uno (1) respondió que sí y tres (3) tal vez. Como se muestra en las gráficas 11-1; 11-2

Según los resultados obtenidos, los coordinadores y los docentes están de acuerdo de que existe discriminación, estigmas, desigualdad e inequidad; y que los coordinadores en algún momento incluirían a docentes que presenten alguna discapacidad.

DISEÑO UNIVERSAL

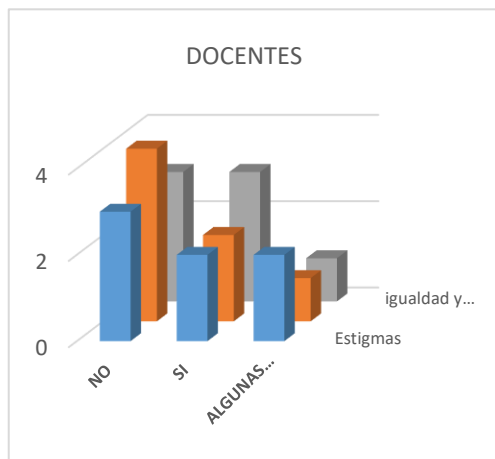


Grafica 10-1

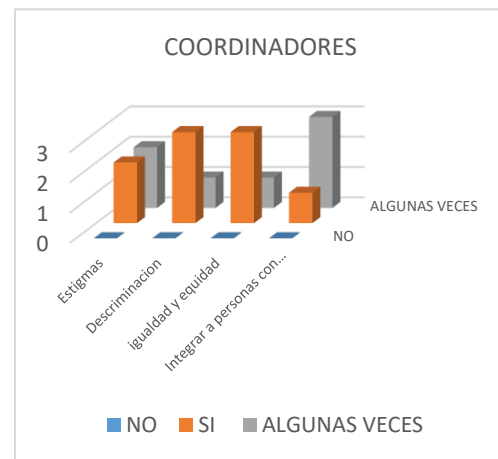


Grafica 10-2

BARRERAS ACTITUDINALES



Grafica 11-1



grafica 11-2

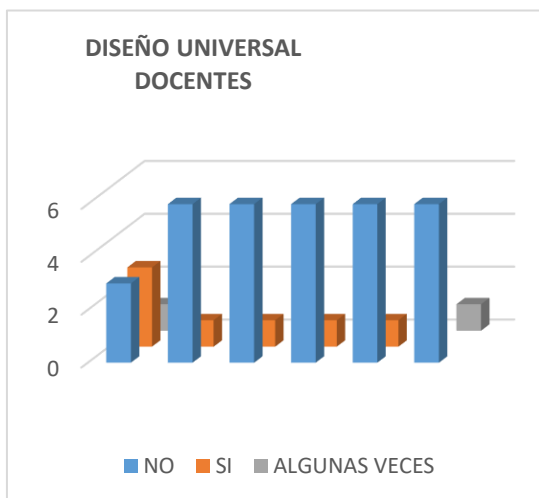
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

Según los resultados obtenidos en las gráficas 12-1 y 12-2 se puede observar que la Facultad de Economía, en donde los docentes y coordinadores, describen que están de acuerdo en que aún existen restricciones en el diseño universal, en relación a las barreras arquitectónicas que presenta la Facultad, por ejemplo los servicios sanitarios, salones, mobiliario y equipo no son los adecuados, y que las puertas no cuentan con las medidas específicas para la movilización, para los docentes que presentan discapacidad, pero que se están realizando y mejorando las rampas de acceso.

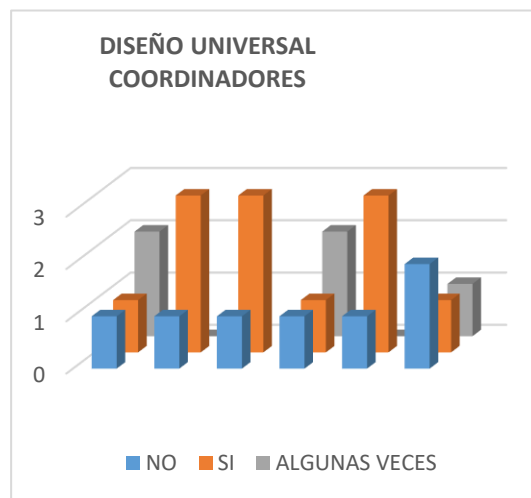
En cuanto a las barreras actitudinales según los resultados obtenidos, los docentes y coordinadores describieron que en algunos casos hay estigmas y discriminación hacia el personal que posee discapacidad, pero que existe igualdad y equidad en el aspecto laboral; en cuanto a la pregunta realizada a los coordinadores relacionada, si estarían de acuerdo en contratar personal que presenta discapacidad uno (1) respondió que sí y tres (3) tal vez. Como se puede ver en las Gráficas 13-1; 13-2

Según los resultados obtenidos, Se pudo identificar que los docentes son los que visibilizan las barreras, a diferencia de los coordinadores; además se analiza que los coordinadores y los docentes están de acuerdo de que existe discriminación, estigmas, y en algunos casos desigualdad e inequidad, pero por parte de los coordinadores hay apertura para la selección y contratación de docentes que presenten discapacidad motriz.

DISEÑO UNIVERSAL

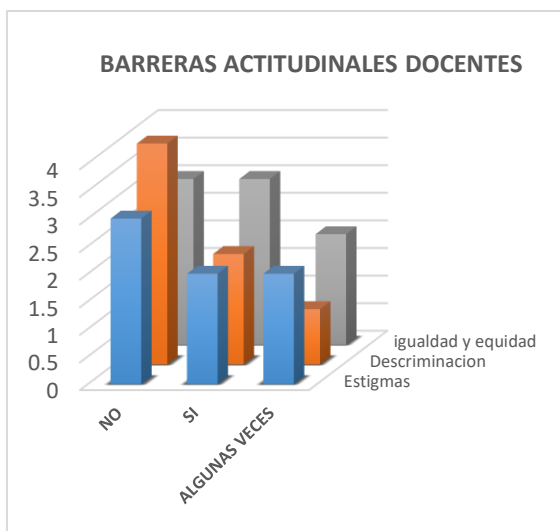


Grafica 12-1

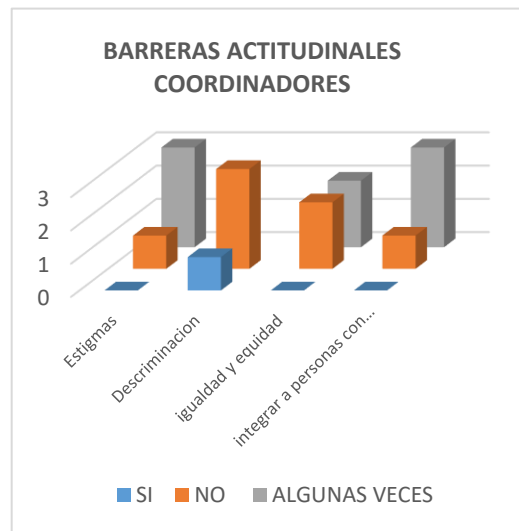


Grafica 12-2

BARRERAS ACTITUDINALES



Grafica 13-1



Grafica 13-2

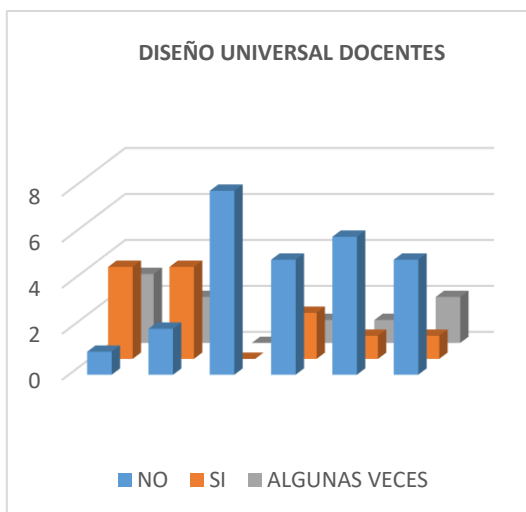
Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

En la encuesta realizada a los coordinadores y docentes en la Escuela de Psicología, describen están de acuerdo en que aún existen restricciones en el diseño universal, que presenta la Escuela, en donde se puede observar que los servicios sanitarios, salones, mobiliario y equipo no son los adecuados, y que las puertas no cuentan con las medidas específicas para la movilización, para los docentes que presentan discapacidad, pero que se están realizando y mejorando las rampas de acceso y un baño accesible, como se puede ver en las gráficas 14-1 y 14-2.

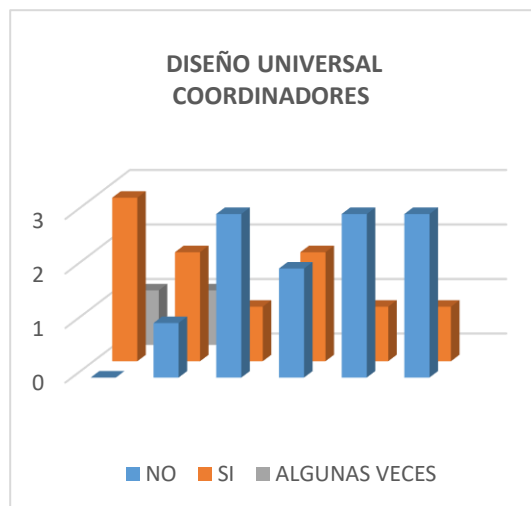
En cuanto a las barreras actitudinales según los resultados obtenidos, los docentes y coordinadores describieron que en algunos casos hay estigmas y discriminación hacia el personal que posee discapacidad, pero que existe igualdad y equidad en el aspecto laboral; en cuanto a la pregunta realizada a los coordinadores relacionada, si estarían de acuerdo en contratar personal que presenta discapacidad tres (3) respondió que sí y uno (1) tal vez. Como se puede ver en las Gráficas 15-1; 15-2.

Pudieron identificar los coordinadores y docentes a través de la encuesta que existe barreras arquitectónicas, por lo que las condiciones no son óptimas para la contratación de docentes que presenten alguna discapacidad y que las barreras actitudinales, son aspectos que a pesar del nivel académico del docente y coordinadores se encuentran presentes en el estudio realizado; en donde además se pudo observar que a pesar de que existen estas barreras, los coordinadores están dispuestos a integrar a docentes que presenten alguna discapacidad en la Unidad Académica.

DISEÑO UNIVERSAL

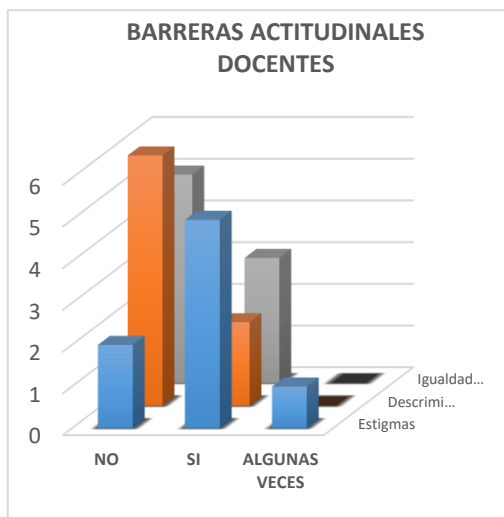


Grafica 14-1

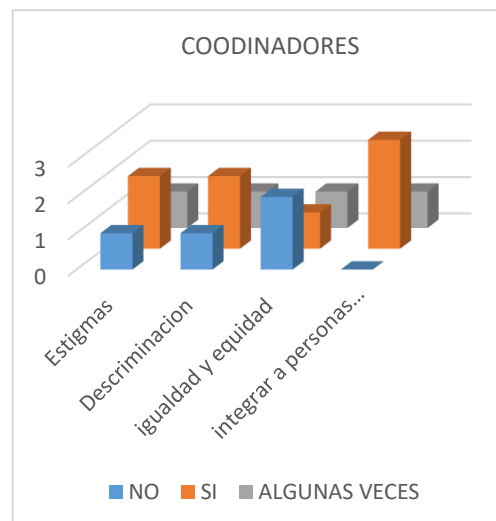


Grafica 14-2

BARRERAS ACTITUDINALES



Grafica 15-1



Grafica 15-2

Fuente: Elaboración propia, utilizando los resultados de la encuesta efectuada.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

1.-En la presente investigación se cumplió con el objetivo general de la investigación donde se describe que es necesario determinar los Criterios de Inclusión Laboral de personas con discapacidad motriz, que se desempeñaran laboralmente en las unidades académicas y administrativas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el propósito de darle cumplimiento al Plan Estratégico-2022, y a la Política de Atención a la población con discapacidad en el eje 6.4.1

2.-Se pudo determinar que existen docentes que presentan discapacidad motriz adquirida o temporal en las Facultades de Economía, Ingeniería y la Escuela de Ciencias Psicología.

3.- Debido a que no se cuenta con el suficiente desarrollo del diseño universal en los diferentes edificios de la USAC, entre ellas las barreras arquitectónicas, (rampas, elevadores, parqueo equipo y mobiliario), el personal actual y futuro que presentan discapacidad motriz tienen dificultad para moverse y realizar su trabajo en condiciones óptimas en igualdad y equidad de condiciones que el resto de los trabajadores.

4.- Existen por parte de sus pares barreras actitudinales (estigmas, tabúes) hacia el personal que presenta discapacidad y que se encuentra laborando a quienes se les considera que no realizan su labores con eficiencia debido a su condición.

5.- La socialización de la Política de Atención a la discapacidad que se ha efectuado, no ha sido suficiente, puesto que aún no lo conocen todo el personal docente de las unidades académicas en donde se realizó el estudio, a pesar que se está haciendo esfuerzos por parte de las Unidad de Formación Docente, invitando a diferentes conferencias relacionados al tema a todo el personal que labora en la USAC.

RECOMENDACIONES

A través de la Dirección General de Administración D.I.G.A. quien es la encargada de: 1.- planificar, proporcionar mantenimiento y ejecutar o supervisar la infraestructura académica y otras dependencias académica; 2.- proporcionar apoyo para el desarrollo de los procesos de administración del recurso humano técnico y de servicio; 3.- establecer mecanismos de coordinación y comunicación con las diferentes de direcciones; 4.- proporcionar seguridad a la comunidad universitaria; realice y analice las siguientes acciones. Analizar, coordinar y ejecutar las siguientes acciones:

1.-Determinar qué departamento es el que analizara los criterios o competencia labores que debe poseer el docente que presente discapacidad motora, los mismos deben de estar conformados por un sistema de conocimientos conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales que le permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución a través de acciones eficaces; acciones que deben garantizar el acceso y la permanecía de la PcD en su lugar de trabajo, a quienes se les debe de respetar su individualidad, el tipo de discapacidad en igualdad de condiciones al trabajo reenumerado y sin discriminación.

2.- Que departamento será el encargado de crear programas o proyectos donde se tomen en cuenta: 1) las áreas de desempeño; las que estarían dirigidas al cumplimiento y fortalecimiento de los diferentes niveles que conlleva a la inserción laboral; 2) la sensibilización de las personas que realizaran el proceso de inclusión y al equipo con quienes laborara, capacitándoles con conocimientos que permitan la formación de espacios labores para reducir de esta manera las barreras arquitectónicas y actitudinales; para el visualizar el desarrollo humano de las PcD; es importante tomar en cuenta a la familia, quienes brindaran información valiosa.

3.- Determinar qué departamento es el encargado de proporcionar el equipo y mobiliario que permitan habilitar o compensar una o más limitaciones funcionales o motrices al personal que este o estará en relación laboral en la Universidad de San

Carlos de Guatemala; garantizando de esta manera la inserción y la accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo.

4.- Analizar la estrategia que se han utilizado para convocar al personal para dar a conocer la Política de la Universidad sobre la Discapacidad; dado que en la actualidad se ha realizado por vía Web, invitaciones directas a Decanos, Directores, coordinadores y en algunas ocasiones a docentes, así como la hora, lugar y tiempo para participar; situaciones que han afectado negativamente en la asistencia del personal docente y administrativo en las actividades de capacitaciones que se han efectuado o se han programado relacionados a las diferentes líneas con que cuenta la Política.

5.- Sociabilizar entre las autoridades de las diferentes Unidades Académicas la posibilidad de regular el 2% de la planilla laboral de cada unidad académica y de la administración, para que sean ocupadas por personas con discapacidad de acorde a sus potenciales, y cumplir de esa manera con el eje 6.4.1 de la Política de atención a la población con discapacidad, con el propósito de buscar la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

PROYECTO

INCLUSION LABORAL DE DOCENTES QUE PRESENTAN DISCAPACIDAD MOTRIZ EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Análisis Contextual y Diagnostico

Pese a los esfuerzos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para definir con precisión los estados de salud, enfermedad y discapacidad, así como los factores contextuales que facilitan o dificultan la integridad funcional y la participación social, la forma como entiende la población estos conceptos es muy diversa y ni siquiera los expertos logran ponerse de acuerdo.

En Guatemala se ha venido trabajando desde hace 60 años a través de diferentes instituciones en la promoción del respeto y cumplimiento de los derechos políticos, sociales, culturales y civiles de las personas con discapacidad, situación que se puede ver en las encuestas sobre Discapacidad -ENDIS- realizada por el Instituto Nacional de Estadística -INE- en el año 2016; indica que en el 10.2% de la población guatemalteca tiene algún tipo de discapacidad, es decir cerca 1.6 millones de personas, en donde la prevalencia es mayor en la región central 15.7%; noroccidente 14.9%; nor-oriente 6.1% suroriente 5.4% suroccidente 10.4%; y un aspecto importante que se debe de resaltar es que una de cada tres familias vive al menos una persona con discapacidad, además, la prevalencia de condición de vida de las PcD incrementa con la edad, en donde el 5% de niñez entre 2 a 17 años, posee alguna discapacidad; jóvenes y adultos de 18 a 49 años, la tendencia aumenta al 12% y en las personas mayores de 50 años es el 26%. (ENDIS, 2016)

Además se puede describir que se encuentra en tercera lectura en el Congreso de la Republica la iniciativa 4796 de la Ley de Inclusión Laboral de persona con discapacidad en la que se describe, promover políticas de responsabilidad social de

empleo de personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas, centralizadas, descentralizadas, autónomas, semiautónomas y empresas privadas que operan en el país, procurando su contratación en una cuota mínima no menor del cinco por ciento (5%) del total de trabajadores; los que gozaran de todos los derechos que regulan los Tratados de la Organización Internacional de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Reglamentos Internos o cualquier otro cuerpo legal, administrativo que regule derechos para trabajadores del sector público y privado, además, las entidades de crédito, públicas y privadas deberán incluir entre sus políticas de servicio, la concesión de créditos y microcréditos a personas con discapacidad y sus familias o tutores para facilitar su participación en el emprendimiento de pequeñas y medianas empresas.

Además considera que las instituciones del Estado y empresas privadas, deberán realizar las adecuaciones y ajustes razonables en los lugares de trabajo, de acuerdo a la normativa vigente del diseño y accesibilidad universal, incluidas las tecnologías de la comunicación e información para promover condiciones adecuadas de trabajo.

En donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la responsabilidad de crear, mantener y actualizar una base de datos de personas con discapacidad en edad laboral.

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad -CONADI- y las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, impulsaran proyectos y programas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Así mismo ser el responsable de evaluar, gestionar, procurar y monitorear el cumplimiento de esta Ley.

El estado no es el única entidad relacionada a la inclusión laboral de personas con discapacidad existen instituciones privadas y la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Al ser la única Universidad estatal, le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional

universitaria, en este marco debe de influir permanentemente en la reforma del modelo académico nacional, en la creación e impulsar políticas de educación.

Quienes apoyados con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Organización de las Naciones Unidas en 2006, describe de manera genérica a quienes poseen una o más discapacidades, en el artículo 1º. así: “Las personas con discapacidad, incluye aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La Universidad considerando la responsabilidad constitucional según el Artículo 4, de la Ley Orgánica de la USAC y la responsabilidad social, y ser parte del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, tienen por mandato ser coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad, asume el compromiso; y considerando los tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Estado de Guatemala, en las diversas áreas de rehabilitación y derechos humanos, la Universidad en su condición de Universidad pública, debe asumir los compromisos que el Estado de Guatemala ha ratificado en materia de derechos internacionales. Crea las “Políticas de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala” la misma cuenta con los principios que posee la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por el Estado de Guatemala con el Decreto 59-2008 y de la Política Nacional en Discapacidad 16-2008.

Según lo descrito se propone realizar el Proyecto de Inclusión Laboral de docentes que presenten discapacidad motriz en la Universidad de San Carlos de Guatemala y darle cumplimiento al eje 6.4.1 de la Política de atención de Personas con Discapacidad, que se refiere a los procedimientos de inclusión laboral del personal docente con discapacidad en todas las unidades académicas.

El proyecto se desarrolla de la siguiente manera:

ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

Con base en la información recabada, se puede definir como los principales actores relacionados a la problemática en donde la Universidad de San Carlos de Guatemala, al contar con la Política de Atención a la población con discapacidad y estar enmarcadas en el modelo social, en donde se considera que los factores contextuales determinaran el de actividad y participación de la persona que presenta alguna deficiencia estructural o fisiológica. En tal sentido el currículo y la accesibilidad, si no son atendidos pertinentemente pueden transformarse en barreras que determinen desfavorablemente la actividad y la participación de la población (Universidad de San Carlos de Guatemala, 2014) .

La misma está conformada por 6 ejes: docencia, investigación, extensión, territorio e infraestructura, política de seguimiento y administración eje por el cual se desarrolla el presente proyecto, donde se describe que la política en la administración busca la accesibilidad en los procesos administrativos, los cuales atendidos de forma pertinente y ajustadas a las necesidades de las personas con discapacidad, pueden convertirse en un potencial vital para su participación, y si se cuentan con actitudes y sensibilizaciones frente a la condición y situación de las personas con discapacidad se contribuye de forma importante a los procedimientos de inclusión laboral (6.4.1) (Universidad de San Carlos de Guatemala, 2014).

Por lo que es necesario que la Universidad realice acciones y se determine a través de la Dirección General de Administración D.I.G.A. que departamento, analizara los criterios o competencia labores que debe poseer el docente que presente discapacidad motora, los que deberán estar conformados por un sistema de conocimientos conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales que le permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución a través de acciones eficaces; acciones que deben garantizar el acceso y la permanencia de la PcD en su lugar de trabajo, a quienes se les debe de respetar su individualidad, el tipo de discapacidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado y sin discriminación.

Así como determinar qué departamento es el encargado de proporcionar el equipo y mobiliario que permitan habilitar o compensar una o más limitaciones funcionales o motrices al personal que este o estará en relación laboral en la Universidad.

Además analizar qué departamento será el encargado de crear programas o proyectos donde se tomen en cuenta: 1) las áreas de desempeño; las que estarían dirigidas al cumplimiento y fortalecimiento de los diferentes niveles que conlleva a la inserción laboral; 2) la sensibilización de las personas que realizaran el proceso de inclusión y al equipo con quienes laborara, capacitándoles con conocimientos que permitan la formación de espacios labores para reducir de esta manera las barreras arquitectónicas y actitudinales; para el visualizar el desarrollo humano de las PcD; es importante tomar en cuenta a la familia, quienes brindaran información valiosa.

A. Las personas que presenta discapacidad motriz:

La discapacidad es un problema individual originado por deficiencias corporales o congénitas y adquiridas al igual la empleabilidad suele ser un problema individual también, derivado de la carencia de habilidades y destrezas para participar en el mercado laboral. Por lo tanto, las PcD son portadores de un doble déficit que los convierte en una población con mayores dificultades de inserción laboral. Si se toma en cuenta el déficit de completitud corporal que sería de origen biológico; es suficiente como para definirlos a priori como población vulnerable, y vulnerables por naturaleza, además de ser una vulnerabilidad biológica inherente a su condición. Por lo que se los sitúa en una posición de riesgo y protección permanente. Otro aspecto importante de mencionar es el déficit de empleabilidad que es una consecuencia de lo descrito anteriormente, y se ubica en el campo de las aptitudes personales que es necesario generar o incrementar en las PcD.

La participación de la personas con discapacidad como parte activa en la sociedad, que se desarrolla según su dinámica en:

a.- Lo que la sociedad realiza para integrar a las personas con discapacidad

b.- Que acciones realiza las personas con discapacidad para integrarse a la sociedad.

Situación que percibe de las PcD es una doble lucha: contra la sociedad para demostrar su capacidad y que pueden estar en constante superación una vez se les dé la oportunidad, otra lucha es contra el mismo, para mantener la fuerza, autodeterminación y voluntad necesaria para la superación, que tiene cada día, además, de las limitaciones y de los inconvenientes derivados de su discapacidad. Puesto que la inserción social expone a las PCD a entornos normalizados, más exigentes y complicados, se requiere poner en práctica estrategias de afrontamiento complejas y elaboradas, dado que el entorno laboral puede dar algunas fuentes de estrés a las que las PcD tiene que responder de forma madura y no descompasada.

B. Familia

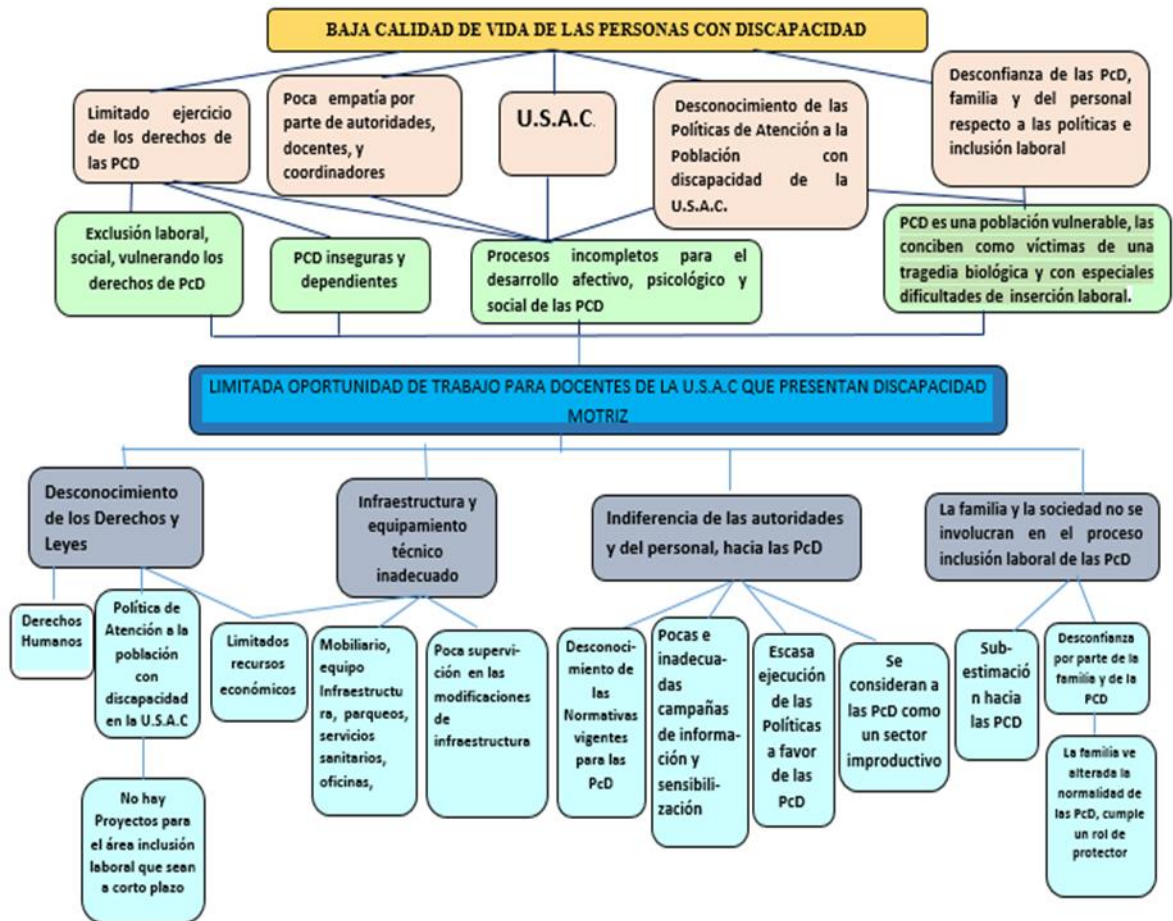
Es la que deberá de ofrecer oportunidades para desarrollar habilidades y competencias personales y sociales que permitan a la PCD crecer con seguridad y autonomía, para ser capaces de relacionarse y de actuar satisfactoriamente en el ámbito social.

A la familia le corresponde equilibrar en cada momento las situaciones de la que depende la autonomía e independencia de las PcD. Entre ellas la autodeterminación y la autodirección, las mismas posibilitaran realizar actos iniciados, espontáneos, tras ajustar objetivos personales con el fin de proyectarse hacia el futuro; lo que conllevara al impacto de la calidad de vida de la persona con discapacidad.

Por lo que la familia es fundamental en la habilitación e integración de la PCd en todas las esferas que se desarrollara en la sociedad. Sin olvidar que las familias se constituyen en los mediadores entre las PCD y el entorno socio laboral al ver altera la normalidad por la discapacidad que presenta su familiar, cumpliendo también con el rol de protector ante un medio adverso, agresivo y discriminatorio de la sociedad.

ANÁLISIS DE PROBLEMAS

ARBOL DE PROBLEMAS

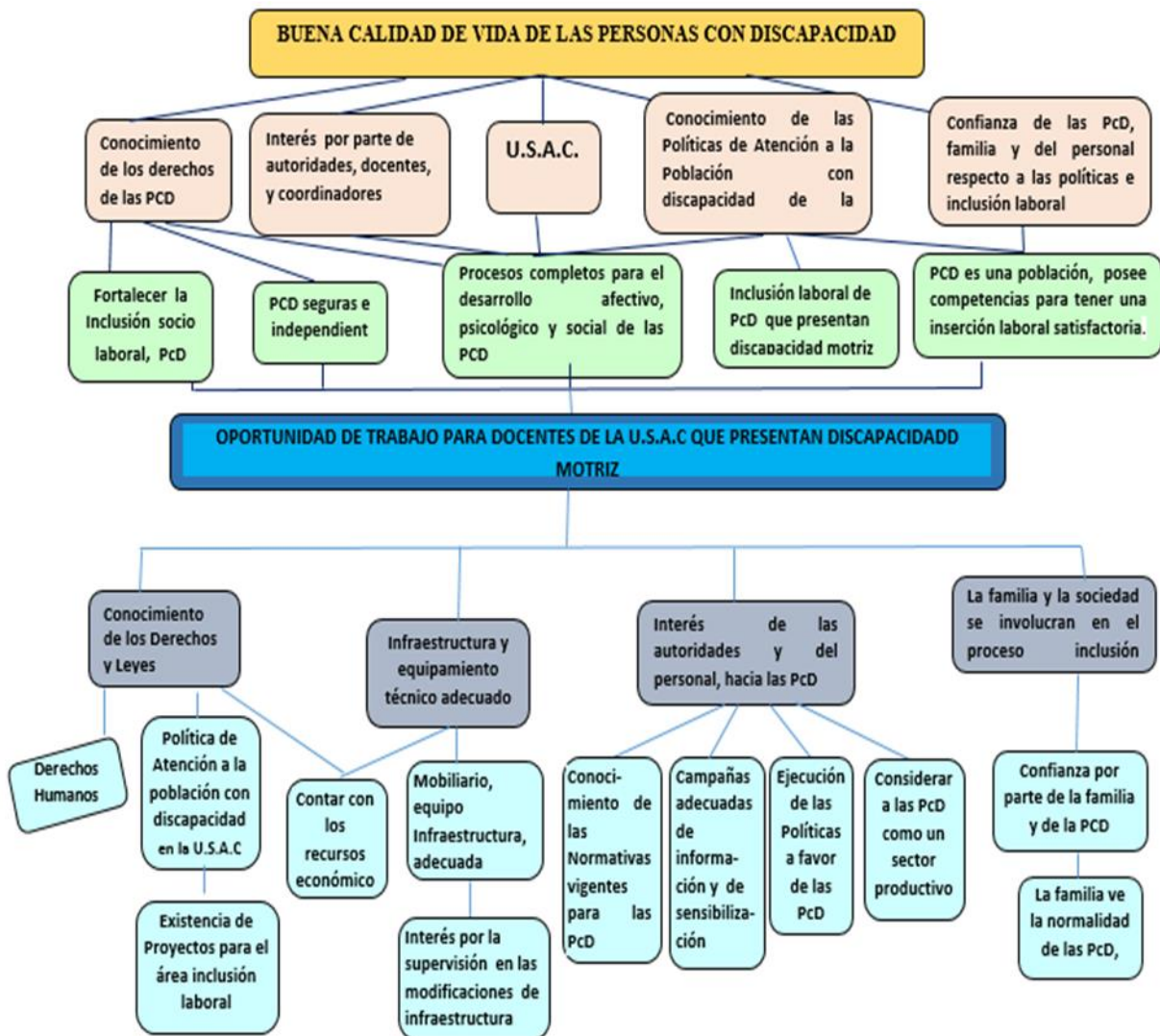


Fuente: Elaboración propia utilizando los resultados de la investigación.

En el presente cuadro se analiza que uno de los principales problemas con se presentan las PcD, es que la población en general desconoce sobre los Derechos, Leyes y Políticas que amparan a las personas con discapacidad, de donde se desprenden aspectos como el Diseño Universal, mobiliario y equipo es el adecuado para su desplazamiento, la indiferencia de las autoridades, docentes y personal administrativo, en este caso de la U.S.A.C en el cumplimiento de la Política, por lo que las familias y las PcD no se involucran en los procesos de Inclusión Laboral.

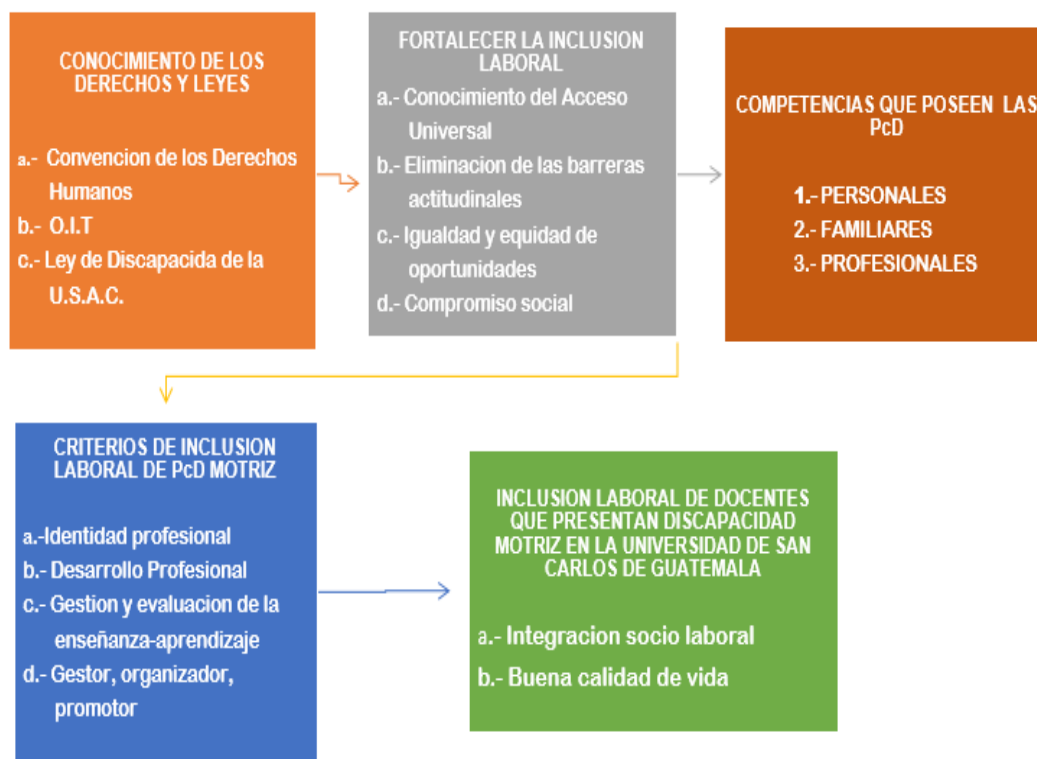
ANÁLISIS DE OBJETIVOS

ARBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Elaboración propia, realizando análisis del árbol de problemas

ANALISIS DE ALTERNATIVAS DEL PROYECTO



Fuente: Elaboración propia, realizando análisis del árbol de objetivos.

MARCO CONCEPTUAL

Guatemala cuenta con Convenios y Protocolos Facultativos y entidades como el Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad CONADI aprobados por el Congreso sobre los derechos que tienen las PcD; en donde se compromete a eliminar la discriminación en todas las formas y manifestaciones contra las personas con discapacidad.

En donde la U.S.A.C., por tener exclusividad para dirigir, organizar y además de influir permanentemente en la creación e impulso de políticas de educación, salud trabajo, y contar con el Plan Estratégico 2022, Se forma una comisión representada por varios sectores de la Universidad y el Consejo Nacional para la discapacidad _CONADI- con el propósito de unificar criterios y dar seguimiento en la inclusión a la población con discapacidad, se crea la Política de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el presente proyecto se apoyó en las diferentes Instituciones Nacionales e Internacionales en donde La organización Mundial de la Salud (OMS) posee un enfoque de derechos humanos al publicar la Clasificación Internacional CIF que elimina la caracterización de las personas por su minusvalía. (Eroles & Fiamberti, 2008).

Otro aspecto a analizar es la oportunidad que tienen la población Guatemalteca con o sin discapacidad; según la encuesta de la **ENDIS** del 2016 describe que la prevalencia de discapacidad se incrementa con la edad y llega hasta el 24.1%, así como el de tener educación secundaria o superior fue predictivo en el estado laboral y que las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de trabajo. (ENDIS, 2016).

A nivel Internacional, según datos obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT, las personas con discapacidad representan aproximadamente un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar; en comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en

mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

Para lograr comprender la importancia que tienen la inclusión laboral de las PcD, es necesario describir los conceptos, teorías y principios para darles resolución a los problemas que surgirán y/o darán respuesta a los diferentes procesos de la Selección y Contratación del personal que será contratada.

De donde el Enfoque de Derechos Humanos: se marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos con una dimensión de desarrollo social que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad (Alarcón, 2014); En la actualidad, la definición moderna de la discapacidad consiste en una interacción entre una circunstancia personal de un individuo (físicas, sensoriales y cognitivas) y por los factores del entorno (como las actitudes negativas o edificios inaccesibles) los que dan lugar a la discapacidad y que afectan la participación del individuo en la sociedad; concepto que se enmarca en el Modelo de Inclusión y Derechos Humanos.

A través Modelo social, se impulsa el enfoque holístico de la atención integral a las personas con discapacidad, desde el reconocimiento de los derechos humanos, la autonomía, la integración, las capacidades y los apoyos, enfatizando en la interacción de la persona con discapacidad y el ambiente donde vive, considerando las determinantes sociales que influyen y condicionan la discapacidad. Para El modelo psicosocial de atención integral, parte de una visión integrada, permite explicar la discapacidad como un hecho multidimensional y establece los lazos entre los distintos niveles. En donde la rehabilitación integral promueve procesos mediante los cuales la persona con discapacidad utiliza recursos y procedimientos de las áreas de salud, educación, trabajo, asistencia social y otras, con miras a reducir las discapacidades, desarrollar las potencialidades, mejorar la calidad de vida, autosugestión e integración en la sociedad". (Lopez).

En el modelo Social Humanístico, Afirma que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de las personas, sin

discapacidad, siempre y cuando se les valore y respete la diferencia. En la Convención de la ONU se aborda el Modelo de Integración con el fin de dar a conocer las necesidades de las personas con discapacidad, en donde la integración es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar a la PcD a la comunidad; por lo que se requiere de una planificación estratégica, que produzca beneficios a la sociedad, y que no sea percibida como un acto de beneficencia.

En la Teoría de Inclusión se valoriza la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales, donde se aprende a convivir, contribuir y construir un mundo de oportunidades para todos, lo que significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentar que las vidas de estas personas se normalicen en todos los ámbitos, económicos y productivos encaminados a la búsqueda de igualdad de oportunidades, y en la **Teoría de Competencias**: es poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado.

Para comprender los avances es necesario describir algunos aportes metodológicos para poder estudiar el problema; en donde Argentina plantea que la discapacidad no radica en las deficiencias funcionales de las personas, sino que a las mismas se suman las barreras que se encuentran en la interacción entre las personas y su entorno. (Vallejos, 2014); Costa Rica se establece que el Estado garantizara a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales; México en relación con el trabajo, establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y declara que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral; Nicaragua establece en su artículo 56 que el Estado prestará atención especial en todos sus programas a las personas con discapacidad y los familiares de caídos y víctimas de guerra en general y **Panamá** establece, entre otras disposiciones, que el Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de

toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas.

Las únicas Universidades con que cuentan alguna ley o están regidas por instituciones del estado en relación a la incluso laboral son la Universidad de San Carlos de Guatemala, y Universidad Autónoma de Panamá.

Descrito los enfoques, modelos y teorías, así como las aportaciones nacionales e internacionales, es necesario considera que la Inclusión es valorizar la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales, donde se aprende a convivir, contribuir y construir un mundo de oportunidades para todos, lo que significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentar que las vidas de estas personas se normalicen en todos los ámbitos, económicos y productivos encaminados a la búsqueda de igualdad de oportunidades.

Para Braulia Thillet la exclusión puede originarse de dos formas: cuando el estado simplemente es indiferente a situaciones que marginan a sus ciudadanos y la exclusión inducida con acciones que buscan discriminar a actores determinados, muchas veces a través de políticas públicas.

Por lo que los desafíos que se enfrentan las PcD y las instituciones en la Inclusión laboral son numerosas; Según Andrea Zondek el desafío es estar consciente que se deben de generar condiciones adecuadas para el cambio. Para logrando de esa manera el éxito del cambio institucional y la inclusión laboral de PcD.

Pero los beneficios que pueden obtener tanto las empresas como la persona incluida, son diversos, entre ellos las PcD tienen la posibilidad de desarrollarse y realizarse, lo que impactara positivamente el funcionamiento del equipo de trabajo.

La integración real en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en ocasiones necesita de apoyos (ayudas técnicas) para el desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones. Por lo que se necesitaran de profesionales y entidades relacionadas aporten sus conocimientos, con el propósito de brindar las condiciones de trabajo necesarias, como los factores que determinaran las

circunstancias en que el trabajador debe de desempeña su labor. Abarcando las horas de trabajo, la organización, las funciones y tareas del puesto, los servicios de bienestar social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de las personas en el trabajo. (OIT, 2002).

MATRIZ DEL MARCO METODOLOGICO

| RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
|--------------------------------|---|--|--|
| Fin | Contratar personas con discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas de la U.S.A.C | Contratos | 9 contratos por unidades académicas en un lapso de tres años |
| Propósito | Inclusión laboral de docentes que presenten discapacidad motriz | Personas con discapacidad motriz contratadas en las diferentes unidades académicas | Se contratan a 9 personas que presentan discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas en un término de tres años |
| Componentes | <p>A. Conocimiento de los derechos y leyes que amparan la inclusión laboral</p> <p>B. Competencias que poseen las personas con discapacidad.</p> <p>C. Fortalecimiento de la inclusión laboral.</p> | <p>1.- Asistencia</p> <p>2.- Evaluaciones</p> <p>3.- Postulantes</p> <p>4.- Currículos</p> <p>5.- Contratos</p> <p>6.- Proyectos</p> | <p>a.- 5 docentes por unidad académica participan en las capacitaciones sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos y leyes que amparan a las personas con discapacidad - El departamento o coordinación de las diferentes unidades académicas tienen conocimiento de las |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | D. Criterios que se deben de considerar en la inclusión laboral del docente que presenta discapacidad motriz en la U.S.A.C | | competencias que debe de poseer el docente para su contratación. Las que se realizaran semestralmente por un periodo de 3 años b.- 9 profesionales con discapacidad presentan sus currículo en las diferentes unidades académicas, para optar a las plazas de docentes en un tiempo de 2 meses <ul style="list-style-type: none"> • Interinos • indefinidos |
| ACTIVIDAD 1 | CAPACITACION | | |
| | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
| a.1 Normas nacionales e internacionales sobre Discapacidad | I.- Análisis de las necesidades de Capacitación a. Análisis directo de las necesidades de | 1.- Hojas de asistencia 2.- trabajos escritos 3.- fotografías 4.- Estadísticas 5.- Evaluaciones | a.- Participan 5 docentes por unidad académica a una capacitación por semestre (2 al año) |

| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| <p>a.2 Políticas de atención a la Población con discapacidad en la U.S.A.C</p> <p>a.3. Accesibilidad</p> <p>a.4. Barreras Actitudinales</p> | <p>capacitación a nivel individual</p> <p>b. Análisis de las necesidades de capacitación con base en la evaluación del desempeño</p> <p>c. Detección de necesidades ,con base en el análisis de problemas específicos</p> <p>II.- etapas de la programación de la capacitación</p> <p>a.- Evaluar las capacitaciones externas</p> <p>b.- Contratar acciones de capacitación externas</p> <p>c.- Antecedentes económicos, legales y técnicos de la institución o persona capacitadora</p> <p>1.- Organizar acciones de capacitación interna</p> <p>2.- Personas que se capacitaran</p> | <p>6.- Reevaluaciones</p> | |
|---|---|---------------------------|--|

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>2.1 Información y orientación convocatoria</p> <p>2.2.tema o contenidos</p> <p>2.3lugar de la capacitación</p> <p>2.4.Aplicadas en el lugar de trabajo</p> <p>2.5.Aplicadas fuera del lugar del trabajo</p> <p>2.6.metodología a utilizar</p> <p>en qué momento se capacitara</p> <p>2.7.periodo (anual semestral)</p> <p>2.8.horario</p> <p>2.9.Duración que debe de tener, así como su intensidad</p> <p>2.10.Objetivos o resultados esperados</p> <p>2.11.Pertinentes</p> <ul style="list-style-type: none">a. Precisosb. Viablesc. medibles <p>2.1.2.Costo de la capacitación</p> <p>2.12.1.Costo directo o precio que cobrara la institución de capacitación por un</p> | | |
|--|---|--|--|

curso cerrado (completo o por cupos) abierto (capacitador, materiales, servicios fungibles, local (aulas, talleres, laboratorios,) equipo, materiales didácticos y recursos de aprendizaje

2.12.1 Horario del capacitador

- a. Fuera del horario de trabajo
- b. Dentro del horario de trabajo
- c. Costo de diseño de la acción del capacitador
- d. Costo de la capacitación hacia los colaboradores
- e. Gastos de administración y los costos directos asignados a la acción de capacitación.
- f.-Gastos de difusión y promoción
- g.- Costos complementarios que se les brindara a los participantes y capacitador (transporte,

alimentación,
alojamiento)

h.- Costo del tiempo de
trabajo sacrificado por
los participantes y
capacitador

I.-Ejecución del
programa

- a. Cooperación de
Rectoría,
Decanatura y
Directores de las
diferentes
Unidades
Académicas
- b. Adecuación el
programa a las
necesidades de
la organización
- c. Calidad del
material a
impartir
- d. Calidad y buena
preparación de
los Instructores
- e. Garantizar una
motivación
adecuada en el
personal que va a
capacitarse

f. Mantener los principios pedagógicos correctos durante el desarrollo del proceso

g. Atención durante todo el proceso de las relaciones siguientes:

- ✓ Instructor - capacitador
- ✓ Instructor- aprendizaje

IV.- Etapa de evaluación, control y seguimiento de los resultados:

Niveles

- ✓ Organizacional
- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Tareas

En cada nivel se evaluarán los siguientes aspectos:

- a. Resultados para el nivel organizacional

- b. Eficiencia y eficacia
- c. Relacionales organizacionales
- d. Reacción ante los aprendizaje
- e. Resultados para el nivel de Recursos Humanos
- f. Ausentismo
- g. Relaciones Interpersonales
- h. Actitud y comportamiento de las personas
- i. Calidad de la productividad y/o servicios
- j. Calidad del equipo
- k. Accidentes de trabajo**

| ACTIVIDAD No. 2 | | PROYECTOS | |
|---|--|---|--|
| | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
| a. accesibilidad b.- equipo y mobiliario | <p><u>1. Fase Análisis de Viabilidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de registros- Análisis previo de alcances. - Análisis de registros -Análisis final de viabilidad. <p><u>2. Fase de Diseño Planificación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis detallado de alcances. -Realización de estimaciones. - Definición del plan del proyecto. - Negociación del contrato <p><u>3.Ejecución o desarrollo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento entorno de trabajo. | <p>1.- Obra terminada</p> <p>2.- Bitácoras</p> <p>3.- Planificaciones</p> <p>4.- Presupuesto</p> <p>5.- Fotografías</p> | <p>Presentan 2 proyectos por año de las diferentes unidades académicas y se ejecutan 1 por año</p> |

- Asignación de tareas.

- Ejecución de tareas.

- Gestión del cambio.

4.- Fase de análisis

- Seguimiento, control y evaluación.

- Seguimientos de tareas e hitos

- Gestión de estrategias

- Gestión de incidencias

- Generación de informes

5.- Fase Cierre y evaluación.

- Cierre formal

- Backup del proyecto

- Análisis de resultados

- Actualización de conocimientos

ACTIVIDAD No 3**CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES QUE PRESENTEN DISCAPACIDAD MOTRIZ**

| | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
|---|--|--|--|
| 1.- Convocatoria 2.- Contratación 3.- Competencias 4.-Igualdad y equidad | .- Convocatorias <ul style="list-style-type: none"> a. internas b. externas 2.- Contrataciones <ul style="list-style-type: none"> - por contrato -indefinidos a.- Perfil del puesto <ul style="list-style-type: none"> 1) Identificación del puesto <ul style="list-style-type: none"> • Puesto • Área • A quién reporta •Fecha de elaboración 2) Contenido del puesto <ul style="list-style-type: none"> • Función principal •Objetivo del puesto • Áreas de resultados esperados 3) Responsabilidades del puesto | 1.- Medios de convocatoria 2.-currículo 3.- evaluaciones 4.- entrevistas 5.- Contratos 6.- Listas de asistencia | A.-9 profesionales con discapacidad motriz se presentan para optar a las plazas en cada unidad académica. B.-Se realizan 9 entrevistas y evaluaciones a los candidatos para optar a las plazas de docentes con discapacidad motriz las diferentes unidades académicas. C.- El proceso de contratación se realiza en un periodo de 2 meses. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>4) Requisitos del puesto (demostrados y comprobables)</p> <ul style="list-style-type: none">• Educación (Grados académicos obtenidos).• Experiencia en el área, pedagógica, en docencia y en investigación (Puestos desempeñados, capacidad docente y evaluaciones satisfactorias en los puestos desempeñados como docente y en el área, investigaciones y publicaciones concluidas).• Capacitación (Actualización en congresos, seminarios, cursos y otros, a nivel nacional o internacional). | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>b.-Competencias del profesional</p> <ul style="list-style-type: none">- Investigador-Diagnosticar necesidades- Formular objetivos- Seleccionar y secuenciar contenidos- Diseñar estrategias metodológicas- Seleccionar medios didácticos- Diseñar medios didácticos- Elaborar contenidos- Diseñar el plan de evaluación- Aplicar estrategias de evaluación- Aplicar estrategias metodológicas- Utiliza medios didácticos | | |
|--|--|--|--|

- Establecer condiciones óptimas
- Dominio del área del saber
- Dominio del área del hacer
- Habilidades para integrar ejes de aprendizaje
- Clima organizacional
- Identidad profesional
- Establecer un clima positivo con los estudiantes
- Conocimiento de las TIC
- Gestionar recursos didácticos e infraestructura
- Platicar acciones de tutoría
- Evaluar los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje

- | | | | |
|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Promover instrumentos de autoevaluación- Conocimiento de técnicas de autoevaluación- Tomar decisiones basadas en la información obtenida- Implicarse en los procesos de autoevaluación- Promover y participar en grupos de trabajo- Organizar, promover y programar jornadas- Organizar, promover y programar jornadas académicas, debates, mesas redondas, congresos etc.- Participar en el diseño y desarrollo | | |
|--|---|--|--|

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>de nuevos planes de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afrontar los deberes y dilemas éticos - Participar con sus pares en la elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos - Mantener actualizaciones y perfeccionamiento docente <p>3.- Igualdad y equidad hacia las PcD en el ambiente laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> a.- Salarios <ul style="list-style-type: none"> a.1. interinos según horas contratadas a.2. indefinidos según horas contratadas b.- Capacitaciones | <p>1.- Nóminas de salarios</p> <p>2.- hojas de asistencia</p> <p>3.- Estadísticas</p> | <p>D.- 3 personas del departamento de nóminas y salarios verifica en las nóminas de salarios del personal, los ingresos que</p> |
|--|---|---|---|

| ACTIVIDAD No 4 | | | |
|---|---|---|---|
| INDUCCION Y CAPACITACION AL PUESTO DE TRABAJO DEL DOCENTE QUE PRSENTA DISCAPACIDA MOTRIZ | | | |
| | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
| a.- Capacitación b.-Inducción 1.-La organización 2.- Puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Reglamentos y estatutos internos de la U.S.A.C. - Obligaciones y Derechos del personal docente | <ul style="list-style-type: none"> - convocatoria - Carteleras - Medios escritos - Internet - Listas de asistencia | <p>Se realiza a 9 docentes que presentan discapacidad motriz de las diferentes unidad académica el proceso de capacitación e inducción a la institución, en un periodo de 2 semanas</p> |

| ACTIVIDAD No. 5 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL | | | |
|--|---|---|--|
| | INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
| Capacitación | <p>Capacitaciones</p> <p>Igualdad y equidad en el trabajo</p> <p>Inducción</p> <p>Implementación de equipo y mobiliario</p> <p>Mejora de la accesibilidad</p> | <p>Lista de asistencia</p> <p>Diplomas</p> <p>Evaluaciones del desempeño</p> <p>Inventario de equipo y mobiliario</p> | <p>- Los 9 docentes con discapacidad motriz contratados presentan sus diplomas, y evaluación del desempeño.</p> <p>-3 equipos y mobiliarios se han adaptado.</p> |
| Proyectos | <p>-Se realizan modificaciones en la accesibilidad horizontal y vertical</p> <p>-3 equipos y mobiliarios se han adaptado a las necesidades del docente que presenta discapacidad motriz</p> | <p>Proyectos de infraestructura ejecutados</p> <p>fotografías</p> | <p>Se presenten 2 propuestas de proyectos por año en las diferentes unidades académicas</p> <p>-1 proyecto de accesibilidad ejecutado por año</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Proceso de convocatoria selección y contratación del docentes que presentan discapacidad motriz</p> | | <p>Listas de asistencia Perfiles de los capacitadores</p> | <p>Se presentan 5 profesionales con su currículum para optar a las plazas de vacantes El proceso de selección y contratación de los docentes</p> |
| <p>Proceso de capacitación e inducción</p> | <p>Contenidos de la capacitación. -Entrega de las normas, reglamentos y Leyes Nacionales e Internacionales -Inducción al puesto de trabajo - Participación de los docentes contratado de las diferentes unidades</p> | <p>Listas de asistencia Normas, reglamentos, estatutos y Leyes nacionales e Internacionales</p> | <p>Los 9 docentes con discapacidad motriz contratados presentan sus diplomas, y evaluación del desempeño</p> |

PRESUPUESTO DEL PROYECTO

| RECURSOS | INTERNO | EXTERNO | EXTRANJERO |
|--|------------------|-------------------|-------------------|
| HUMANOS | | | |
| Coordinador | 1 | 1 | |
| Auxiliares | 3 | 2 | |
| Capacitador | 2 | 2 | 1 |
| Participantes | 20 | 20 | |
| SU-TOTAL | 26 | 25 | 1 |
| INSTITUCIONALES | | | |
| Administrativos | Q1,500.00 | Q1,500.00 | Q1,000.00 |
| Mobiliario | Q 500.00 | | |
| Equipo | Q1,000.00 | | Q3,000.00 |
| Papelería | Q2,000.00 | Q1,000.00 | Q1,000.00 |
| Capacitador/ día | | Q1,500.00 | Q3,000.00 |
| Coordinador | | Q1,500.00 | |
| Instalaciones | | Q1,000.00 | |
| SU-TOTAL | Q5,000.00 | Q5,000.00 | Q8,000.00 |
| TRANSPORTE Y TRASLADOS/DIA/ PERSONA | | | |
| Coordinador | Q 100.00 | Q 800.00 | |
| Auxiliar | Q 100.00 | Q 800.00 | |
| Capacitador | Q 100.00 | Q 800.00 | Q7,000.00 |
| Participantes | Q 50.00 | Q 800.00 | |
| SUB-TOTAL | Q 400.00 | Q3,900.00 | Q7,000.00 |
| HOSPEDAJE/DIA/ PERSONA | | | |
| Coordinador | | Q 150.00 | |
| Auxiliar | | Q 150.00 | |
| Capacitador | | Q 200.00 | Q1,500.00 |
| Participantes | | Q 150.00 | |
| SUB-TOTAL | | Q 650.00 | Q1,500.00 |
| ALIMENTACION /PERSONA /DIA | | | |
| Coordinador | Q 200.00 | Q 200.00 | |
| auxiliar | Q 200.00 | Q 200.00 | Q300.00 |
| Capacitador | Q 200.00 | Q 200.00 | Q300.00 |
| Participantes | Q 200.00 | Q 200.00 | |
| SUB-TOTAL | Q 800.00 | Q 800.00 | Q600.00 |
| TOTAL | Q6,200.00 | Q10,350.00 | Q17,100.00 |
| IMPREVISTOS | Q 620.00 | Q 1,035.00 | Q 1,710.00 |
| GRAN TOTAL | Q6,820.00 | Q11,385.00 | Q18,810.00 |

NOTA: Este presupuesto es por semestre y por Unidad académica, variando por la cantidad por participantes.

CRONOGRAMA O CALENDARIO DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDAD | AÑO 1 | | AÑO 2 | | AÑO 3 | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 1er. Semestre | 2do. Semestre | 1er. semestre | 2do. Semestre | 1er. semestre | 2do. Semestre |
| CAPACITACIONES | | | | | | |
| a.- Normas nacionales e internacionales sobre Discapacidad | | | | | | |
| b.- Políticas de atención a la Población con discapacidad en la U.S.A.C. | | | | | | |
| c.- Discapacidad y Clasificación. | | | | | | |
| d.- Barreras actitudinales | | | | | | |
| PROYECTOS | | | | | | |
| a.- Accesibilidad | | | | | | |
| b.- Equipo y mobiliario | | | | | | |
| c.- Evaluación | | | | | | |
| CONVOCATORIAS , SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES CON DISMTZ | | | | | | |
| a.- Convocatorias internas externas | | | | | | |
| b.- Contrataciones interinos indefinidos | | | | | | |
| c.- Perfil del puesto | | | | | | |
| d.- Criterios de contratación | | | | | | |
| INDUCCION y CAPACITACION LABORAL | | | | | | |
| a.- Capacitación | | | | | | |
| b.-Inducción 1.-La organización 2.- Puesto de trabajo | | | | | | |
| SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROFESIONAL DISMTZ | | | | | | |
| a.- Accesibilidad | | | | | | |
| b.- Equipo y mobiliario | | | | | | |
| c.- Relaciones Interpersonales compañeros de trabajo estudiantes | | | | | | |

MESES A PARTIR DEL FINANCIAMIENTO INICIAL

| NOMBRE DE LA ACTIVIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Definir metas de capacitación e identificar capacitadores | | | | | | | | | | | | |
| Confirmar las salas para la capacitación y el alojamiento | | | | | | | | | | | | |
| Difundir la capacitación entre Decanos, Directores y coordinadores de departamento de las diferentes unidades académicas | | | | | | | | | | | | |
| Recibir aplicaciones de interesados, seleccionar participantes | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar los contenidos de la capacitación, seleccionar y crear los materiales | | | | | | | | | | | | |
| Organizar transporte y alojamiento | | | | | | | | | | | | |
| Impartir la capacitación | | | | | | | | | | | | |

ANALISIS DE FACTIBILIDAD EN LA ACCESIBILIDAD

Los proyectos de accesibilidad son de aspecto técnico en donde se define y caracteriza los elementos a instalar/modificar o eliminar, los cuales deben de cumplir con las legislaciones vigentes en materia de accesibilidad (en obras nuevas o de modificar); entre los elementos comunes que se presenta son las rampas de acceso, las plataformas (muros, pasamanos, zócalos, pasos peatonales, rampas, pasos techados, paradas de bus, semáforos auditivos, parqueos específicos, ascensores, gradas, ampliación de entradas y salidas).

Por lo que la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Dirección General de Administración (D.I.G.A.) deberá de implementar proyectos para darle cumplimiento a las Políticas de Atención a la población con discapacidad, en lo que se refiere a la accesibilidad, así como en las modificaciones de equipo y mobiliario; aspectos que se deben de eliminar, teniendo en cuenta la dificultad de alcances, en plano horizontal y vertical; deberá de tener en cuenta la dificultad de maniobra, en línea recta, en rotación, en giro, pasar puertas, y transferencias, aspectos que en la actualidad dificultarían a los profesionales que presentan discapacidad motriz al iniciaran una relación laboral en las distintas unidades académicas; por lo deberán de estar en tiempo antes de la realizar las diferentes convocatorias para la selección y contratación de docentes antes descritos, las mismas deben de ser de modo que se vean realizando distintas acciones de forma gradual hasta cumplir con los objetivos de supresión de barreras que se estén identificadas.

Los tiempos que en se realizaran los diferentes proyectos serán de seis meses a un año, dependiendo las características de cada uno; realizando las convocatorias en el primer semestre, ejecutándolo en transcurso del semestres y realizar las evaluaciones y reevaluaciones en siguiente semestre.

EVALUACIONES

PROPÓSITOS Y OBJETIVOS

El objetivo es Analizar el proceso, de las actividades realizadas para la inclusión de docentes que presenten discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas de la U.S.A.C; así como, los resultados previstos durante el periodo comprendido entre enero 2018 y diciembre 2020. Esto incluye el marco estratégico utilizado: en relación a los objetivos y resultados del mismo, las actividades a realizar, los factores externos e internos que influyen en el proyecto, los resultados a alcanzar, los impactos de los resultados sobre el entorno, los docentes beneficiados al ser contratados, las experiencias aprendidas y los mecanismos de sostenibilidad tanto del proyecto como los resultados del mismo.

Así mismo la evaluación final revisa el logro de los objetivos y el cumplimiento de los indicadores del Proyecto, los que están orientados al proceso y a los resultados esperados: conocimiento sobre las Normas Nacionales e Internacionales sobre Discapacidad, la Política de Atención a la Población con Discapacidad en la U.S.A.C., las barreras actitudinales a los que se enfrentan las PcD; los proyectos sobre accesibilidad que son indispensables para la inclusión laboral de Docentes con discapacidad motriz integrados en las diferentes unidades académicas y la Inducción y Capacitación del docente con discapacidad motriz al área laboral.

EVALUACION PREVIA

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| ACTIVIDAD No 1 CAPACITACIÓN | AÑO 1 | | AÑO 2 | | AÑO 3 | |
|---|---|---|---|--|---|--|
| | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| <p><u>Objetivos:</u> Proporcionar a la Universidad de San Carlos recursos humanos, empoderados en el tema de discapacidad, con el propósito de contar con un ambiente favorable al momento de contratar a PcD e inicie a trabajar en la Institución.</p> <p><u>Responsables:</u> Dirección General de docencia Decanos, Directores, Coordinadores de área y jornadas</p> | <p><u>Logros</u> - Se establece las necesidades de la capacitación - Se planifica 1 capacitación - Se realiza la convocatoria</p> | <p><u>Logros</u> - Asisten el 50% de docentes a la capacitación. - El 50% están interesados en los temas - Se cumple con el 65% de los objetivos propuestos</p> | <p><u>Logros</u> Se establece las necesidades de la capacitación - Se planifica 1 capacitación - Se realiza la convocatoria</p> | <p><u>Logros</u> - Asisten el 75% de docentes a la capacitación - El 75% están interesados en los temas - Se cumple con el 80% de los objetivos propuestos</p> | <p><u>Logros</u> Se establece las necesidades de la capacitación - Se planifica 1 capacitación - Se realiza la convocatoria</p> | <p><u>Logros</u> - Asisten el 90% de docentes a la capacitación. - El 100% están interesados en los temas - Se cumple con el 98% de los objetivos propuestos</p> |
| DIFICULTADES | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|--|
| <u>a.- Factores internos</u> | - Traslado de docentes -Tiempo de capacitación -Horario -Tipo y tiempo de convocatoria -Falta de interés Accesibilidad Capacitador -factor presupuesto | - Tiempo de capacitación -Horario -Tipo y tiempo de convocatoria -Falta de interés Accesibilidad Capacitador | - Traslado de docentes -Tiempo de capacitación -Horario -Tipo y tiempo de convocatoria -Falta de interés Accesibilidad Capacitador -factor presupuesto | -Horario -Tipo y tiempo de convocatoria -Falta de interés Accesibilidad Capacitador | -Tipo de convocatoria -Falta de interés Accesibilidad | Tipo de convocatoria -Falta de interés Accesibilidad |
| <u>b.- Factores externos</u> | Capacitador -No se presenta -No conoce bien el tema -No posee didáctica enseñanza-aprendizaje | Capacitador -No se presenta -No conoce bien el tema -No posee didáctica enseñanza-aprendizaje | Capacitador -No conoce bien el tema -No posee didáctica enseñanza-aprendizaje | | | |
| ACTIVIDAD No 2 PROYECTOS | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| <u>Objetivo</u> Desarrollar proyectos de | <u>Logros</u> - Se realiza el | <u>Logros</u> Se adjudica 1 un proyecto | <u>Logros</u> -Se establece los están- | <u>Logros</u> - Se inicia la | <u>Logros</u> -Se establece los | <u>Logros</u> Se inicia la |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| <p>accesibilidad, mobiliario y equipo de acuerdo a las necesidades que presente el docente con discapacidad motriz, para que pueda acceder a las áreas de trabajo, como docente acuerdo a sus necesidades.</p> <p><u>Responsables</u> D.I.G.A. Departamento de Infraestructura, Decanos, Directores</p> | <p>diagnostico de necesidades</p> <p>-Se cuenta con los requisitos legales que se aplican en el proyecto</p> <p>-Se establece los estándares y pautas del proyecto</p> <p>-Se define sobre el tamaño y la duración del proyecto</p> <p>-Se identifica los objetivos y metas factible</p> <p>- Se determina el presupuesto</p> <p>- Se contrata</p> | <p>- Se inicia la ejecución del proyecto</p> <p>-Se ejecuta el 60% del proyecto</p> | <p>dares y pautas del proyecto</p> <p>-Se define sobre el tamaño y la duración del proyecto</p> <p>-Se Identifica los objetivos y metas factible Se establecen los proyectos a ejecutar.</p> <p>- Se determina la bases del proyecto</p> <p>- Se realiza la convocatoria de licitación</p> <p>- Se presentan 5 propuestas</p> | <p>ejecución del proyecto</p> <p>- Se realizan variaciones en el proyecto</p> <p>-Se ejecuta el 85% del proyecto</p> | <p>estándares y pautas del proyecto</p> <p>-Se define sobre el tamaño y la duración del proyecto</p> <p>-Se identifica los objetivos y metas factible</p> <p>Se establecen el proyecto a ejecutar.</p> <p>- Se determina la bases del proyecto</p> <p>- Se realiza la convocatoria</p> | <p>ejecución del proyecto</p> <p>- Se realizan variaciones en el proyecto</p> <p>-Se ejecuta el 90% del proyecto</p> |
|--|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--|---|--|
| | personal especializado - Se determina la bases del proyecto - Se realiza la convocatoria - Se presentan 5 propuestas. - Se adjudica 1 proyecto | | - Se adjudica 1 un proyecto | | - Se presentan 5 propuestas - Se adjudica 1 proyecto | |
|--|--|--|-----------------------------|--|---|--|

DIFICULTADES

Factores internos

- a.-En el primer semestre de cada año
1. El Presupuesto no es suficiente
 2. No hace convocatoria para los proyectos
 3. No se presentan proyectos
- b.- En los segundos semestres de cada año:
1. No se ejecuta el proyecto
 2. No se presenta Programa a desarrollar
 3. No se presenta bitácora
 4. No hay supervisión
 5. No se Finaliza el proyecto

Factores externos

1. Capacitador se presenta
2. Capacitador conoce bien el tema
3. Capacitador didáctica enseñanza-aprendizaje
4. Aspectos climático
5. Aspectos sociopolíticos

| ACTIVIDAD No.3 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD MOTRIZ | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
|---|---|--|---|---|---|--|
| <u>Objetivos:</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> |
| Promover y facilitar empleabilidad de docentes que presentan discapacidad motriz, con el propósito de responder y contribuir a mejorar la autonomía, independencia y calidad de vida del profesional que presente discapacidad motriz, así como al cumplimiento de uno de los Ejes de la Política de Atención a la Población con discapacidad de la U.S.A.C | - Se determina las necesidades de contratar docentes - Se establecen los criterios de selección y contratación -Se definen las competencias que debe contar el profesional. - Se verifica la accesibilidad del docente al área de trabajo - Se realiza la | - Se selecciona a 3 docentes que poseen el perfil y competencias del puesto. -Se realizan 3 contratos | -Se determina las necesidades de contratar docentes - Se establecen los criterios de selección y Contratación -Se define el perfil y competencias que debe contar el profesional - Se realiza la convocatoria para optar a | -Se selecciona a a 3 docentes que poseen el perfil y competencia del puesto -Se realizan 3 contratos | -Se determinan a las necesidades de contratar docentes - Se establecen los criterios de selección y contratación -Se define el perfil y competencias que debe contar el profesional - Se | -Se seleccionan a 3 docentes que poseen el perfil y competencia del puesto -Se realizan 3 contratos |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|
| <p><u>Responsables:</u> Coordinadores de departamentos y jornadas</p> | <p>convocatori a para optar a plazas de docentes -Se presen- tan 10 currículos de postulantes. -Se realiza el proceso de selección.</p> | | <p>plazas de docentes -Se presentan 15 currículos de postulantes -Se realiza el proceso de selección</p> | | <p>realiza la convocatori a para optar a plazas de docentes -Se presenta n 20 currículo s de postulant es -Se realiza el proceso de selección</p> | |
| <p>DIFICULTADES <u>Factores internos</u> a.- En el primer semestre de cada año</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No hay presupuesto 2. No se hace convocatoria 3. Tipo y tiempo convocatoria 4. Inexperiencia del personal a realizar el proceso 5. Desconocimiento de las competencias del profesional con discapacidad motriz 6. No se realizan los procesos 7. No se presentan candidatos para las plazas. <p>b.- En el segundo semestre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se hace convocatoria 2. Tipo convocatoria no es accesible 3. No se realizan los procesos | | | <p><u>Factores externos</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Factores climáticos del país 2. La accesibilidad 3. El transporte hacia la U.S.A.C 4. Eventos políticos y culturales | | | |

| <p>4. No se presentan postulantes</p> <p>5. Poca accesibilidad</p> <p>6. No aceptan el contrato</p> <p>7. El profesional no gana el concurso de oposición</p> <p>8. El profesional no posee el perfil del puesto</p> <p>9. El profesional no llena los criterios de selección para su contratación</p> <p>10. No hay terna suficiente para la selección</p> | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|---|
| ACTIVIDAD No 4 INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| <u>Objetivo:</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> |
| Proporcionar al docente que presenta discapacidad motriz que se ha contratado, la capacitación e inducción al puesto y los estatutos, reglamentos y Políticas, para que tenga conocimiento de sus derechos y obligaciones que ha contraído con la | - Contar con 3 docente que Presentan discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas - Se definen los contenidos de la capacitación e inducción al puesto | Se realiza la capacitación e inducción a los profesionales contratados al puesto. -Se presentan el 80 % de los docentes contratados a la capacitación e inducción -Se entregan los reglamentos, | - Contar con 3 docente que presenta discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas - Se definen los contenidos de la capacitación e | Se realiza la capacitación e inducción a los profesionales contratados al puesto. Contratados al puesto. - Se presenta el 85 % de los docentes contratados a la capacitación e | - Contar con 3 docente que presenta discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas - Se definen los contenidos de la capacitación e inducción | Se realiza la capacitación e inducción al puesto a los profesionales contratados al puesto - Se presentan el 98 % de los docentes contratados a la |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|----------------------------|--|
| <p>Universidad de San Carlos de Guatemala</p> <p><u>Responsables:</u> Decanos, Directores, secretaria General, Coordinadores de departamentos y jornadas</p> | | <p>estatutos y Políticas de la U.S.A.C.</p> | <p>inducción al puesto</p> | <p>inducción -Se entregan reglamentos, estatutos y Políticas de la U.S.A.C.</p> | <p>inducción al puesto</p> | <p>capacitación e inducción -Se entregan los reglamentos, estatutos y Políticas de la U.S.A.C.</p> |
| <p>DIFICULTADES <u>Factores internos:</u> a.- En el primer semestre de cada año se detectaron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1 docente de los 3 contratados en las diferentes unidades académicas, no se presenta al proceso de inducción y capacitación. 2. El capacitador no cuenta con las competencias en dar capacitaciones a PcD 3. En el primer año, no se tiene claro de cuáles son los estatutos, normas y leyes que se le deben de proporcionar al docente contratado 4. El lugar de la capacitación no es adecuada 5. -La inducción en el puesto no es el adecuado en tiempo y lugar. | | | <p><u>Factores externos:</u> a.- En el primer semestre de cada año se detectó que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- El transporte hacia la Universidad no es accesible 2.- Clima 3.- Condición de Salud del docente <p>b.- En el segundo semestre de cada año se detectó que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Lugar de la capacitación no es el adecuado ni accesible 2.- No se sociabiliza el horario de la capacitación 2.-El docente cuenta con otro trabajo 3.- El docente tiene traslape de horario con otro trabajo que posee | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|---|---|
| <p>b.- En el segundo semestre de cada año se detectaron: El docente que se le adjudica la plaza, no están de acuerdo con el salario, no les conviene el horario o la jornada, considera que no hay condiciones de trabajo, no es accesible el lugar de trabajo y no se cuenta con el equipo y material de trabajo.</p> | | | | | | | |
| ACTIVIDAD No. 5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| <u>Objetivos:</u> | | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> | <u>Logros</u> |
| <p>Darle seguimiento y evaluar los procesos de: capacitaciones, proyectos, selección y contratación, inducción y capacitación al puesto del docente que sea contratado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, que presente discapacidad motriz; con el propósito de brindar a los nuevos procesos una guía</p> | | <p><u>Capacitaciones</u> -Se revisan y evalúan los procesos de capacitación -Se evalúa las competencias del capacitador</p> <p><u>Proyectos</u> -Se analizan los procesos de adjudicación de los proyectos -Se</p> | <p><u>Capacitaciones</u> - Las capacitaciones fueron las adecuadas a las necesidades presentadas -La calidad del equipo y material</p> <p><u>Proyectos</u> - Los procesos de propuestas y adjudicación cumple con los normas vigentes</p> | <p><u>Capacitaciones</u> -Se revisan y evalúan los procesos de capacitación -Se evalúa las competencias del capacitador</p> <p><u>Proyectos</u> -Se analizan los procesos de adjudicación de los proyectos</p> | <p><u>Capacitaciones</u> - Las capacitaciones fueron las adecuadas a las necesidades presentadas -La calidad del equipo y material</p> <p><u>Proyectos</u> - Los procesos de pro-</p> | <p><u>Capacitaciones</u> -Se revisan y evalúan los procesos de capacitación -Se evalúa las competencias del capacitador</p> <p><u>Proyecto</u> -Se analizan los procesos de</p> | <p><u>Capacitaciones</u> - Las capacitaciones fueron las adecuadas a las necesidades presentadas -La calidad del equipo y material</p> <p><u>Proyecto</u> - Los procesos de</p> |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|---|
| <p>adecuada y efectiva.</p> <p><u>Responsables:</u> D.I.G.A. Coordinadores de departamentos y jornadas</p> | <p>establece un sistema de seguimiento y evaluación participativo</p> <p>-Se presenta programación para la ejecución</p> <p><u>Selección y Contratación</u></p> <p>-Se verifican los procesos de selección y contratación</p> <p>- Verificación de plazas disponibles</p> <p><u>Capacitación e inducción al puesto</u></p> <p>-Se verifican los contenidos de las</p> | <p>-El sistema de seguimiento y evaluación participativo es el adecuado.</p> <p>-Se da seguimiento al programa de ejecución</p> <p><u>Selección y Contratación</u></p> <p>-Se evalúan las causas de las ausencias a la capacitación de los docentes de nuevo ingreso</p> <p>- Se verifica la firma del contrato y pagos</p> <p><u>Capacitación e inducción al puesto</u></p> | <p>-Se establece un sistema de seguimiento y evaluación participativo</p> <p>-Se evalúa el programación de ejecución</p> <p><u>Selección y Contratación</u></p> <p>-Se verifican los procesos de selección y contratación</p> <p>- Verificación de plazas disponibles</p> <p>- Se verifica la</p> | <p>puestas y adjudicación cumple con las normas vigentes</p> <p>-El sistema de seguimiento y evaluación participativo es el adecuado.</p> <p>-Se da seguimiento al programa de ejecución</p> <p><u>Selección y Contratación</u></p> <p>-Se evalúan las</p> | <p>adjudicación de los proyectos</p> <p>-Se establece un sistema de seguimiento y evaluación participativo</p> <p>-Se evalúan programación para la ejecución</p> <p><u>Selección y Contratación</u></p> <p>-Se verifican los procesos de selección y contratación</p> | <p>propuestas y adjudicación cumple con las normas vigentes</p> <p>-El sistema de seguimiento y evaluación participativo es el adecuado.</p> <p>-Se da seguimiento al programa de ejecución</p> <p><u>Selección y Contratación</u></p> <p>-Se evalúan</p> |
|---|---|--|---|--|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| | <p>capacitaciones</p> <p>- Se verifica la inducción al puesto</p> | <p>-Se evalúa al capacitador, materiales y equipo de la capacitación</p> <p>-Se le da seguimiento a la inducción del docente</p> | <p>firma del contrato y pagos.</p> <p><u>Capacitación e Inducción al puesto</u></p> <p>-Se verifica el contenido de las capacitaciones</p> <p>- Se verifica la inducción al puesto</p> | <p>causas de las ausencias a la capacitación de los docentes de nuevo ingreso</p> <p><u>Capacitación e inducción al puesto</u></p> <p>-Se evalúa al capacitador, materiales y equipo de la Capacitación</p> <p>-Se le da seguimiento a la inducción del docente</p> | <p>--</p> <p>Verificación de plazas disponibles</p> <p><u>Capacitación e inducción al puesto</u></p> <p>-Se verifican el contenido de las capacitaciones</p> <p>- Se verifica la inducción al puesto</p> | <p>las causas de las ausencias a la capacitación de los docentes de nuevo ingreso</p> <p>- Se verifica la firma del contrato y pagos</p> |
| <p>DIFICULTADES</p> <p><u>Factores internos</u></p> <p>a.- En el primer semestre de cada año:</p> <p>1. Tipo y tiempo de convocatoria</p> | | | <p><u>b.- Factores externos</u></p> <p>1.-Lugares no adecuados</p> <p>2.-Desastres humanos y naturales</p> | | | |

| | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">2. Deficiencia en los programas de capacitación y proyectos3. No se proyectó en Presupuesto anual4. Disponibilidad de plazas5. No está conformada la terna examinadora6. No hay voluntad política <p>b.- En el segundo semestre de cada año:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cambio de autoridades2. No se ocuparon las plazas3. Desvió de fondos4. Poca ejecución de los proyectos5. Voluntad política | |
|---|--|

EVALUACION CONCURRENTE

| ACTIVIDAD No. 1 | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| CAPACITACIONES | | | | | |
| <p><u>Objetivos:</u> Darle seguimiento a las Capacitaciones que proporciono la Dirección General de Docencia de la Universidad de San Carlos al recurso humano, en el tema de discapacidad, con el propósito de verificar que se hayan cumplido, los procesos del mismo y se les hayan brindado a los docentes que presentan discapacidad motriz un ambiente favorable al momento de contratarlos e iniciado a trabajar en la Institución.</p> <p><u>Responsables:</u> Dirección General de docencia, Decanos, Directores, Coordinadores de área y jornadas</p> | | | | | |
| AÑO 1 | | AÑO 2 | | AÑO 3 | |
| 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| Logros -Completar a satisfacción el recurso humano para la capacitación | Logros - Verificación con las listas de asistencia la participación en las capacitaciones del 100% de personas convocadas | Logros Completar a satisfacción el recurso humano para la capacitación | Logros Verificación con las listas de asistencia la participación del 100% de personas convocadas | Logros Completar a satisfacción el recurso humano para la capacitación | Logros Verificación con las listas de asistencia la participación del 100% de personas convocadas |
| <p>DIFICULTADES <u>Factores Internos</u> Al evaluar en los primeros semestre se pudo determinar que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El presupuesto es insuficiente | | | <p><u>Factores Externos</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitador no se presenta 2. Capacitador conoce bien el tema 3. Capacitador didáctica enseñanza-aprendizaje 4. Aspectos climático | | |

| | |
|--|-------------------------|
| <p>2. Tiempo, tiempo y horario de capacitación en algunos casos no es el conveniente para el participante</p> <p>3. Las personas que realizan la capacitación no posee los perfiles necesarios y capacidad para brindar dicha capacitación.</p> <p>4. El desinterés que presentan los participantes</p> <p>5. Aspectos políticos</p> | Aspectos sociopolíticos |
|--|-------------------------|

ACTIVIDAD No. 2

PROYECTOS

Objetivo: Evaluar que los proyectos que se desarrollen sean en accesibilidad, mobiliario y equipo de acuerdo a las necesidades que presente el docente con discapacidad motriz, para que pueda acceder a las áreas de trabajo, como docente acuerdo a sus necesidades.

Responsables: D.I.G.A. Departamento de Infraestructura, Decanos, Directores

| | AÑO 1 | | AÑO 2 | | AÑO 3 | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| Se completa el proceso de selección y contratación del personal docente que presenta discapacidad motriz | Se verifica que la adjudicación del proyecto cumpla con los estatutos legales conforme a la ley. -Se verifica que la | Se completa el proceso de selección y contratación del personal docente que presenta discapacidad motriz | Se verifica que la adjudicación del proyecto cumpla con los estatutos legales conforme a la ley. | Se completa el proceso de selección y contratación del personal docente que presenta discapacidad motriz | Se verifica que la adjudicación del proyecto cumpla con los estatutos legales conforme a la ley. -Se verifica que la | Se completa el proceso de selección y contratación del personal docente que presenta discapacidad motriz |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | ejecución del proyecto se encuentra en un 60%. | | -Se verifica que la ejecución del proyecto se encuentra en un 60%. | | ejecución del proyecto se encuentra en un 60%. |
|--|--|--|--|--|--|

DIFICULTADES

Factores Internos

1. Se evalúa que el presupuesto no existe o no es insuficiente, el tipo y tiempo de convocatoria no es accesible, las bases de la convocatoria no son claras, no se presentan proyectos o no ganan ninguno el concurso de adjudicación, por no llenar los requisitos
2. Para los segundos semestres
3. Se evalúa aspectos a los que realizan los proyectos no presentan los programas a ejecutar ni las personas responsables, no hay supervisión, por parte de la Universidad ni de la empresa que lo ejecuta, tiene poca ejecución el proyecto, y en algunos casos no se finaliza

Factores Externos

1. No se presentan proyectos
2. No ganan ninguno el concurso de adjudicación, por no llenar los requisitos
3. Aspectos climáticos
4. Situaciones Políticas

ACTIVIDAD No. 3

SELECCIÓN Y CONTRATACION DE PERSONAS QUE PRESENTAN DISCAPACIDA MOTRIZ

Objetivo: Verificar que a los docentes que presenten discapacidad motriz que se han contratados, realicen los procesos de capacitación e inducción al puesto y se les haya proporcionado los estatutos, reglamentos y Políticas, con el propósito que tenga conocimiento de sus derechos y obligaciones que ha contraído con la Universidad de San Carlos de Guatemala

Responsables: Decanos, Directores, secretaria General, Coordinadores de departamentos y jornadas.

| AÑO 1 | | AÑO 2 | | AÑO 3 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. Semestre |
| Se verifica el proceso de Selección y contratación de personas con discapacidad motriz. | - Se verifica que el 100% de los docentes contratados cumplan con el perfil y competencias del puesto. Verificar que el 100% del docentes contratados hayan firmado contratos | Se verifica el proceso de Selección y contratación de personas con discapacidad motriz. | - Se verifica que el 100% de los docentes contratados cumplan con el perfil y competencias del puesto. Verificar que el 100% del docentes contratados hayan firmado contratos | Se verifica el proceso de Selección y contratación de personas con discapacidad motriz. | - Se verifica que el 100% de los docentes contratados cumplan con el perfil y competencias del puesto. Verificar que el 100% del docentes contratados hayan firmado contratos |

DIFICULTADES

Factores Internos:

1. Se pudo evaluar que en los primeros semestres de cada año, no está proyectado en el presupuesto o e insuficiente, en algunos casos no se realiza convocatoria por no haber plazas disponibles, o el tipo y tiempo de convocatoria no es accesible.
2. Otro aspecto que se evaluó fue al personal que realiza los procesos definiendo que en algunos casos las personas que lo realizan no tienen conocimiento claro del proceso,
3. desconocimiento de los perfiles y competencias que tiene el puesto,
4. No se presentan se presentan candidatos
5. En los profesionales se determinó que los factores que influenciaron fueron: no hay accesibilidad al puesto de trabajo, los profesionales no poseen los perfiles del puesto o no cuenta con los criterios para la selección y contratación y no gana el concurso de oposición. Así como no está de acuerdo con el salario y el horario de trabajo o tiene traslape de horario al contar con otro trabajo

Factores Externos:

1. Factores climáticos del país
2. La accesibilidad
3. El transporte hacia la U.S.A.C
4. Eventos políticos y culturales

ACTIVIDAD No. 4**INDUCCION Y CAPACITACION**

Objetivo: Verificar que se le hayan proporcionado al docente que presenta discapacidad motriz que se ha contratado, la capacitación e inducción al puesto y los estatutos, reglamentos y Políticas, para que tenga conocimiento de sus derechos y obligaciones que ha contraído con la Universidad de San Carlos de Guatemala

Responsables: Decanos, Directores, secretaria General, Coordinadores de departamentos y jornadas

| | AÑO 1 | | AÑO 2 | | AÑO 3 | |
|---|---|---|--|---|--|---------------|
| | 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| -Se verifica a través de las notas de convocatorias que fueron recibidas por los docentes contratados. - Se revisan los programas y contenidos de la Inducción. - Se analiza el perfil de la persona que | -Se verifican los contenidos de la capacitación e inducción al puesto. -Se observa que hay accesibilidad en un 50%, al puesto de trabajo del docente. -Se verifica que se sean realizados modificaciones al | -Se verifica a través de las notas de convocatoria que fueron recibidas por los docentes contratados. - Se revisan los programas y contenidos de la Inducción. - Se analiza el perfil de la persona que realiza la capacitación | -Se verifican los contenidos de la capacitación e inducción al puesto -Se observa que hay accesibilidad en un 50%, al puesto de trabajo del docente. -Se verifica que se sean realizados modificaciones al | -Se verifica a través de las notas de convocatoria que fueron recibidas por los docentes contratados. - Se revisan los programas y contenidos de la Inducción. - Se analiza el perfil de la persona que realiza la capacitación | -Se verifican los contenidos de la capacitación e inducción al puesto -Se observa que hay accesibilidad en un 50%, al puesto de trabajo del docente. -Se verifica que se sean realizados modificaciones al | |

| | | | | | |
|-------------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|--|----------------------------------|
| realiza la capacitación | mobiliario y equipo del docente. | | mobiliario y equipo del docente. | | mobiliario y equipo del docente. |
|-------------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|--|----------------------------------|

DIFICULTADES

Factores Internos

1. Se verifica a través de las listas de asistencia que 1 de cada 3 docentes contratados de las diferentes unidades académicas, asisten a las capacitaciones de inducción, debido en algunos casos por el desinterés de la persona contratada, el tiempo, hora y lugar donde se realiza.
2. El capacitador no cuenta con las competencias en dar capacitaciones a PcD
3. En el primer año, no se tiene claro de cuáles son los estatutos, normas y leyes que se le deben de proporcionar al docente contratado
4. La inducción en el puesto no es el adecuado en tiempo y lugar.
5. El docente que se le adjudica la plaza, no están de acuerdo con el salario, no les conviene el horario o la jornada, considera que no hay condiciones de trabajo, no es accesible el lugar de trabajo y no se cuenta con el equipo y material de trabajo

Factores Externos

- a.- En el primer semestre de cada año se detectó que:
 1. El transporte hacia la Universidad no es accesible
 2. Factor climático
 3. Condición de Salud del docente
- b.- En el segundo semestre de cada año se detectó que:
 1. Lugar de la capacitación no es el adecuado ni accesible

ACTIVIDAD No. 5

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Objetivo: Verificar el seguimiento y evaluación de los procesos de: capacitaciones, proyectos, selección y contratación, inducción y capacitación al puesto del docente que sea contratado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, que presente discapacidad motriz; con el propósito de brindar a los nuevos procesos una guía adecuada y efectiva.

Responsables: D.I.G.A. Coordinadores de departamentos y jornadas

| AÑO | 1 | AÑO | 2 | AÑO | 3 |
|--|---|--|---|--|---|
| 1er. semestre | 2do. semestre | 1er. semestre | 2do semestre | 1er. semestre | 2do. semestre |
| - Se comprueba que el personal que realizara la evaluación y seguimiento cuenta con las competencias | Se comprueba que se está realizando las evaluaciones y seguimiento a los procesos de capacitación, selección contratación e Inducción, así como a los proyectos de accesibilidad y eliminación de las barreras. | - Se comprueba que el personal que realizara la evaluación y seguimiento cuenta con las competencias | Se comprueba que se está realizando las evaluaciones y seguimiento a los procesos de capacitación, selección contratación e Inducción, así como a los proyectos de accesibilidad y eliminación de las barreras. | - Se comprueba que el personal que realizara la evaluación y seguimiento cuenta con las competencias | Se comprueba que se está realizando las evaluaciones y seguimiento a los procesos de capacitación, selección contratación e Inducción, así como a los proyectos de accesibilidad y eliminación de las barreras. |

DIFICULTADES

Factores Internos

1. Tipo y tiempo de convocatoria
2. Deficiencia en los programas de capacitación y proyectos
3. No se proyectó en Presupuesto anual
4. Disponibilidad de plazas
5. No está conformada la terna examinadora
6. No hay voluntad política
7. Cambio de autoridades
8. No se ocuparon las plazas
9. Desvió de fondos
10. Poca ejecución de los proyectos
11. Voluntad política

Factores Externos

- 1.-Lugares no adecuados
- 2.-Desastres humanos y naturales

EVALUACION POSTERIOR

IMPACTO EN LA ORGANIZACION

Logar la Inclusión laboral de docentes que presentan discapacidad motriz en las diferentes unidades académicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala

EFICIENCIA EN LA EJECUCION No. 1

CAPACITACIÓN

1. Los programas de capacitación tienen una efectividad del 70%
2. Se capacitaron el 80% del personal que labora en cada unidad académica.
3. Muestran interés sobre el tema de Discapacidad el 85% del personal que labora en cada unidad académica

RESULTADOS NO PREVISTOS:

Importancia de que algún docente con discapacidad motriz, llegue a ser capacitador

OBJETIVOS:

Contar con personal capacitado en el tema de la Discapacidad, con el propósito de que cuando se contrate a docentes con discapacidad motriz, el personal que se encuentre laborando, este sensibilizado con el tema.

EFICACIA EN LA EJECUCION

Capacitación:

- ✓ Discapacidad:
 - Normas Nacionales e Internacionales sobre Discapacidad
 - Política de Atención a la población con discapacidad en la U.S.A.C.
 - Importancia de la Accesibilidad
 - Barreras Actitudinales

DIRIGIDA A:

Decanos, Directores, personal administrativo, coordinadores, docentes que laboran en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LOGROS

1. Se realizaron análisis de los programas de capacitación
2. Se realizaron capacitaciones en las diferentes unidades académicas
3. Se socializo a los participantes sobre las Normas Nacionales e Internacionales y Políticas de Discapacidad
4. Se realizó concientización a los participantes sobre las competencias que poseen los docentes con discapacidad motriz

EFICIENCIA EN LA EJECUCION No. 2

PROYECTOS

1. Se evalúa la planificación de los proyectos a construir en las diferentes unidades académicas en un 100%
2. Se realizó la construcción de los proyectos de accesibilidad planificados para el desplazamiento de las personas

con discapacidad motriz en un 60%

3. Se proporciona equipo y mobiliario para que sean utilizados por los docentes que presentan discapacidad motriz en un 60%
4. Se contrata a personal calificado para evaluar y darle seguimiento a los proyectos en un 100%

RESULTADOS NO PREVISTOS:

Se realizan desvíos de fondos previstos para la ejecución de proyectos y compra de mobiliario y equipo

OBJETIVOS

Que se planifiquen y ejecuten los proyectos de acceso y equipamiento en las diferentes unidades académicas, con el propósito de facilitar el acceso a las personas con discapacidad motriz.

EFICACIA EN LA EJECUCION

- ✓ **Accesibilidad horizontal y vertical**
- Edificios**
- parqueos**
- Salones de clases**
- Oficinas**
- Rampas**
- Servicios sanitarios**
- Áreas sociales**
- Área deportivas**

LOGROS

- Se adjudican proyectos
- Se realizan compras de mobiliario y equipo
- Se construyen rampas de acceso en las diferentes unidades académicas
- Se asignan y señalizan parqueos específicos para los docentes que presentan discapacidad motriz

- ✓ Equipamiento y/o modificaciones de equipo y mobiliario
- Escritorio
- Silla
- pizarrones
- Equipo de computo

DIRIGIDAS A:

Docentes que presentan discapacidad motriz

EFICIENCIA EN LA EJECUCION No. 3

PROCESO DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y CONTRATACION DE DOCENTES CON DISCAPACIDAD MOTRIZ

1. Se realizan convocatorias internas y externas para la selección de docentes que presentan discapacidad motriz en un 100%
2. Se realiza el proceso de selección a docentes que presentan discapacidad en un 100%
3. Se realiza el proceso de selección de docentes que presentan discapacidad motriz en un 70%
4. Se cumplen con los criterios de selección en un 100%

| | |
|---|--|
| | <p><u>RESULTADOS NO PREVISTOS:</u></p> <p>Falta de voluntad política para la contratación de docentes con discapacidad motriz</p> |
| <p><u>OBJETIVOS:</u></p> <p>Se realiza los procesos de convocatoria, selección y contratación de docentes con discapacidad motriz, con la finalidad de cumplir con el eje 6.4.1 de la Política de Atención de personas con discapacidad de la U.S.A.C.</p> | |
| <p><u>EFICACIA EN LA EJECUCION</u></p> <p>1. Convocatoria</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Interna ✓ Externa <p>2. Selección</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección de currículos ✓ Entrevistas ✓ evaluaciones <p>3. Contratación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Indefinidos ✓ A término (seis meses o un año) <p><u>DIRIGIDOS A:</u></p> <p>Docentes que presentan discapacidad motriz</p> | <p><u>Logros:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizan convocatorias en las diferentes unidades académicas 2. Se realiza divulgación a través de los medios de comunicación internos y externos. 3. Se realiza la selección de documentación de los postulantes 4. Se realizan las entrevistas y evaluaciones a los candidatos con discapacidad motriz. 5. Se realizan y firman los contratos los candidatos seleccionados. <p><u>RESULTADOS NO PREVISTOS:</u></p> <p>No se presentan candidatos con discapacidad motriz</p> |
| <p align="center"><u>EFICIENCIA EN LA EJECUCION No. 4</u></p> | |
| <p>INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realiza capacitación inducción al puesto a los docentes que fueron contratados en las diferentes unidades académicas en un 90% |

2. Los docentes contratados tienen conocimiento en un 100% de los estatutos, reglamentos y Políticas con que cuenta la U.S.A.C.

OBJETIVOS

Se realiza el proceso de capacitación e inducción al puesto de trabajo el docentes que presentan discapacidad motriz que han sido contratados, sobre los estatutos, reglamentos y Políticas, con el propósito de que cuenten con los conocimientos de sus derechos y obligaciones contraídos con la Universidad de San Carlos de Guatemala

EFICACIA EN LA EJECUCION

1. Capacitación

- ✓ Estatutos, reglamentos y políticas
- ✓ Programas y contenidos del curso

2. Inducción

- ✓ Departamento o coordinación

DIRIGIDOS A:

Docentes contratados que presentan discapacidad motriz

LOGROS:

1. Los docentes asisten a la capacitación e inducción al puesto
2. Los docentes poseen conocimientos de los estatutos, reglamentos y Políticas de la U.S.A.C.
3. Los docentes conocen los contenidos a desarrollar en el programa del curso

RESULTADOS NO PREVISTOS

No se realiza la contratación de docentes con discapacidad motriz por:

1. No presentarse candidatos
2. No poseer el perfil del puesto
3. No poseer las competencias del puesto.

EFICIENCIA EN LA EJECUCION No. 5

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. Se evalúa y se le da seguimiento a los programas de capacitación en un 100%.
2. Se evalúa y se le da seguimiento a los procesos de convocatoria, selección y contratación de docentes que presentan discapacidad motriz en un 100%.
3. Se evalúa y se le da seguimiento al programa de capacitación e inducción al puesto de trabajo a los docentes contratados que presenta discapacidad motriz en un 100%.
4. Se evalúa y se le da seguimiento a los proyectos de accesibilidad horizontal y vertical, en las diferentes unidades académicas en un 90%
5. Se evalúa y se le da seguimiento a los proyectos de compra o modificaciones de mobiliario y equipo que utilizara los docentes que presentan discapacidad motriz en un 99%

OBJETIVOS:

Se evalúan y se le dan seguimiento a los procesos de capacitación, convocatoria, selección, contratación de docentes que presentan discapacidad motriz, así como la inducción al puesto de los docentes contratados; así mismo a los proyectos asignados y ejecutados, con el propósito de brindarle a los diferentes procesos una guía adecuada y efectiva.

EFICACIA EN LA EJECUCION

EVALUAR:

1. Programas de capacitación
2. Programas de convocatoria, selección y contratación
3. Programas de capacitación e inducción al puesto de trabajo
4. Los proyectos, de accesibilidad, mobiliario y equipo

DIRIJIDOS A:

Personal administrativo, docentes que se encuentran laborando y docentes que presentan discapacidad motriz

LOGROS

1. Se realizan programas de capacitación.
2. Se realizan procesos de convocatoria, selección y contratación de docentes que presentan discapacidad motriz.
3. Se realiza la capacitación e inducción a la institución y al puesto de trabajo de los docentes contratados que presentan discapacidad motriz.
4. Se realizan proyectos de accesibilidad horizontal y vertical en las diferentes unidades académicas.

RESULTADOS NO PREVISTOS

- a. El capacitador presente alguna discapacidad
- b. Desvió de fondos
- c. No se presentes candidatos para las plazas.

ANEXOS

Bibliografía

- Acción RSE. (2005). Integración laboral. *Guía Práctica para Empresas*, 36. Obtenido de /Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad%20(1).pdf
- Alarcón, Y. (2014). UNA MIRADA AL EL ENFOQUE DE. *Vniversitas Jurídica*(128), 11-15. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/vniv/n128/n128a01.pdf>
- Aleman, R., Gimenez, G., & Farrar, J. (2013). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Guía*, 38. Panama, Panama: SUMARSE. Obtenido de http://www.sumarse.org.pa/site/wp-content/uploads/2013/10/Sumarse_GuiaInclusionPCD-2.pdf
- Ayuntamiento de Alcorcon. (s.f.). *Directices para la Contratacion de Personas con Discapacidad*. Madrid: IMEPE Alcorcon. Obtenido de http://www.pwdemploy.net/documentos/Desp_13.pdf
- CONADI Guatemala. (2008). Convencion sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo. *CONADI*, 42.
- CONADI. (2006). *Politica Nacional en Discapacidad*. Guatemala: CONADI. Obtenido de http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Grupos%20Vulnerables/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Discapacidad.pdf
- CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de Buenas Practicas para la Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad. Ecuador: CONADIS.
- ENDIS. (2016). *Informe de la II encuesta nacional Nacional de Discapacidad en Guatemala*. Guatemala. Obtenido de [Downloads/INFORME%20DE%20LA%20ENCUESTA%20DEL%20ESTUDIO%20NACIONAL%20DE%20DISCAPACIDAD%20DE%20GUATEMALA%20\(ENDIS%202016\)%20FINAL.pdf](Downloads/INFORME%20DE%20LA%20ENCUESTA%20DEL%20ESTUDIO%20NACIONAL%20DE%20DISCAPACIDAD%20DE%20GUATEMALA%20(ENDIS%202016)%20FINAL.pdf)
- Eroles, C., & Fiamberti, H. (2008). *Los derechos de las Personas con Discapacidad*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Hernandez, R., & Carlos Fernandez, B. M. (s.f.). *Metodologia de la Investigacion* (6ta. ed.). Mexico: Mc Graw.
- Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (2006). En U. S. Guatemala. Guatemala: U.S.A.C. Recuperado el 29 abril
- Lopez, M. (s.f.). *Modelos teoricos e investigacion en el ambitode la discapacidad. Hacia la incorporacion de la experiencia persona*. Cordoba: Universidad de Cordoba.
- Ludeña, A. (2004). *La Formación por Competencias Laborales* (2da ed.). Lima: CAPLAB. Obtenido de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>

- Milas, V. (2005). *Integración laboral de personas con discapacidad*. (A. Rce, Ed.) Chile. Obtenido de [Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad%20\(1\).pdf](#)
- Naciones Unidas. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York y Ginebra: ONU. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf
- Núñez, C. (2000). *La integración laboral de las personas con discapacidad, Regimen Juridico*. Madrid: Escuela Libre. Obtenido de http://biblioteca.fundaciononce.es/sites/default/files/publicaciones/documentos/La%2520Integraci%C3%B3n%2520Laboral%2520de%2520las%2520Personas%2520con%2520Discapacidad_%C3%A9gimen%2520Jur%C3%ADdico_o04_1.pdf
- O.M.S.; Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre Discapacidad*. Malta. Obtenido de [Downloads/9789240688230_spa.pdf](#)
- ODHAG. (2005). *Personas con Discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala*. Guatemala. Obtenido de http://www.odhag.org.gt/pdf/R_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf
- OIT. (2002). *Guía de la discapacidad en el lugar de trabajo*. Ginebra. Obtenido de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_span.pdf
- OIT. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Suiza. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- ONU. (2006). *Interna convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad* (Vol. Artículo 1). ONU.
- Organización Iberoamericana de Seguridad OISS. (2014). *Medidas para la promoción de Empleos de personas con discapacidad en Iberoamérica*. Caecid. Obtenido de http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la Discapacidad* (Vol. 36). Madrid: CINCA. Obtenido de books.google.com.gt/books?hl=es&lr=&id=VYlbqdlSrZUC&oi=fnd&pg=PA13&dq=enfoque+social+humanista+en+personas+con+discapacidad&ots=PA4kWj4D2&sig=X5YGEEnVCmuEQ_2JNoPbtSLTNsoc#v=onepage&q&f=false
- Parra, M. G. (2008). *Inserción Laboral para Personas con Discapacidad*. Costa Rica: IGSS.
- PNUD. (2014). *INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2014*. Estados Unidos: Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Obtenido de <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-es.pdf>
- Polonio de Dios, G. (2015). *LA DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTADO SOCIAL*. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. 2016. Obtenido de <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/13577/2016000001413.pdf?sequence=1>

- Romeo, M., & Nontserrat, Y. (2016). Modelo DIL-D ©:diagnosticando las acciones de responsabilidad social. *Revista Española de Discapacidad*, 17. Obtenido de /Downloads/Dialnet-ModeloDILD-5591709.pdf
- Sanchez, A., & Hernandez, M. (2016). Estrategias Metodologicas para el estudio de la insercion sociolaboral de las personas con discapaciad. *Española de Discapacidad*, 4(1), 97-117. Obtenido de Downloads/Dialnet-EstrategiasMetodologicasParaElEstudioDeLaInsercion-5580232%20(2).pdf
- SOFOFA/ OIT. (2013). *EMPRESA INCLUSIVA*. Santiago: SOFOFA.
- Universiad de San Carlos de Guatemala. (2014). *Políticas de Atencion a la Poblacion con Discapacidad en la Universiad de San Carlos de Guatemala*. Guatemala: USAC.
- Universidad San Carlos de Guatemala. (2014). *Políticas de atencion a las personas con discapacidad en la Universidad San Carlos de Guatemala*. Guatemala: Editorial Universitaria.
- Vallejos, A. (2014). La historia o las historias /in)visibles de la inclusion laboral de personas con discapacida en Argentina. 7. Argentina.

VOCABULARIO

BARRERAS ACTITUDINALES: Las barreras de actitud es un término usado para el conjunto de dificultades o desafíos experimentados por una persona con discapacidad que resultan de no comprender, confundir o ignorar la discapacidad, mediante la incapacidad para despedir a la persona o hacer comparaciones injustas sobre el rendimiento laboral de la persona. El término se utiliza principalmente para explorar lo que ocurre con las personas con discapacidad en el mercado laboral, pero estos comportamientos y creencias pueden estar presentes en otras áreas de la vida de la persona, incluso durante la educación inicial de un niño.

DISEÑO UNIVERSAL: Se entiende por Diseño Universal al diseño de productos y entornos aptos para el uso del mayor número de personas sin necesidad de adaptaciones ni de un diseño especializado. Los que están basados en siete principios: 1.- Igualdad de uso, 2. Flexibilidad 3. Uso Simple y Funcional 4.- Información Comprensible 5.- Tolerancia al Error 6.- Bajo Esfuerzo Físico 7.- Espacio y Tamaño para el Acercamiento y Uso

DISCAPACIDAD: Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

DISCAPACIDAD MOTRIZ: Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas que la padecen, limitando su desarrollo personal y social.

Esta discapacidad se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o medula espinal, así como por alguna afectación del cerebro en el área motriz impactando en la movilidad de la persona.

EXCLUSION: Grupos que tienen limitado el disfrute de las oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas existentes en la sociedad (ONU, 1998), afecta a grupos culturalmente definidos y se encuentra inmersa en las interacciones.

ESTIGMA: Según Martin Baro es un simple rasgo diferenciador en las personas, se convierten en causa de que se les asigne un lugar social inferior y se le someta a condiciones negativas.

EQUIDAD: Con base en la equiparación de oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad, a los distintos ámbitos y actividades de desarrollo personal y de su comunidad, sin ningún tipo de discriminación.

INCLUSION LABORAL: Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución.

IGUALDAD DE DERECHOS: Las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera que garanticen que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación.

INSERION LABORAL: Es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la culpabilidad.

RESTRICCIONES DE PARTICIPACION: son problemas que un individuo puede experimentar en la manera o en el grado de su implicación en situaciones vitales, es una desventaja creada o empeorada por las características de los factores contextuales tanto personales como ambientales.

MEDIOS DE SUBSISTENCIA: Son los medios por los cuales una persona obtiene lo que necesita para vivir. Esto puede significar trabajo realizado en el hogar o en la comunidad, trabajo individual o grupal, o para una organización, un organismo gubernamental o una empresa. Puede ser un trabajo remunerado en especie, en dinero efectivo, o mediante un jornal o un salario. En muchos países, las personas con discapacidad realizan predominantemente trabajos no remunerados

MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE LAS INSTALACIONES: Es Garantizar un trayecto accesible desde la calle o el medio de transporte hasta la clínica; asignar plazas de estacionamiento adecuadas para las personas con discapacidad; configurar la disposición de las salas de examen y otros espacios dentro de la clínica de modo que se permita el acceso de equipos de movilidad o asistentes; instalar rampas y pasamanos; ensanchar las puertas y entradas; retirar de los corredores todos los equipos que obstruyan el paso; instalar ascensores; colocar señalización de alto contraste, con letras grandes y en Braille; instalar inodoros y lavamanos modificados; colocar asientos para quienes no puedan esperar de pie o sentados en el piso.

NORMA. Es un nivel de calidad aceptado como patrón. A veces, las normas se codifican en documentos como «directrices» o «reglamentos», en ambos casos, con definiciones específicas y con consecuencias jurídicas diferentes en los distintos sistemas jurídicos. Un ejemplo de ello es el apartado M del reglamento de construcción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Las normas pueden ser de cumplimiento voluntario u obligatorio

LA TASA DE DESEMPLEO: Es la cantidad de personas desempleadas expresada como porcentaje de la fuerza de trabajo.

LA TASA DE OCUPACIÓN: Es la proporción de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo remunerado.

LA TASA DE PARTICIPACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO: Es la proporción de la población adulta económicamente activa, ya sea que esté empleada o desempleada.