



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

**Jubilación Anticipada para Personas con
Discapacidad Física que Laboran en el
Estado**

Rosa Angélica Tobías Bixcul

Guatemala, noviembre de 2017.

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

M.A Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

Representantes de los Profesores

Pablo Josué Mora Tello

Mario Estuardo Sitaví Semeyá

Representantes Estudiantiles

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

Representante de Egresados

CONSEJO ACADÉMICO

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSGRADOS

M.Sc. Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez

Directora

M.A Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Mtro. José María Santos

Mtro. Ronald Solís

Mtro. Rene Antonio Abrego

Titulares



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



cc.: Archivo

CODIPs. 2532-2017

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

24 de noviembre de 2017

Licenciada
 Rosa Angélica Tobías Bixcúl
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Edificio

Licenciada Tobías Bixcúl:

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

“OCTAVO: El Consejo Directivo, **Considerando:** Que se conoció oficio DEPPs. 309-2017, de fecha 17 de noviembre de 2017, en el que transcribe el Punto TERCERO del ACTA No. CADEP-Ps-16-2017 de fecha 07 de noviembre del año dos mil diecisiete, que en su parte conducente dice: “Los maestrandos de la MASDIS entregaron al Departamento de Postgrado los proyectos de investigación con fines de graduación, supervisados por el Maestro Francisco José Ureta Morales, profesor del curso Seminario IV, con dictamen técnico favorable el tres de noviembre de dos mil diecisiete, y revisados por la Maestra Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez, con las características de forma requeridas por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, para la impresión de los ejemplares, acuerda: Autorizar la impresión del trabajo de graduación, siguiendo los lineamientos del formato requerido por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, previo a obtener el título de Maestra en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes, a la **Licenciada Rosa Angélica Tobías Bixcúl**, carné 201690149, con el tema: Jubilación anticipada para personas con Discapacidad Física que laboran en el Estado, **Acuerda: Autorizar la impresión del proyecto de Investigación de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes”.**

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


 Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de León
 SECRETARIA



/Rosy

Centro Universitario Metropolitano –CUM- Edificio “A”
 9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530

D.E.P.Ps. 322-2017
Guatemala, 18 de noviembre de 2017

**ASUNTO: Aprobación de la impresión de
proyecto de investigación de la Licenciada
Rosa Angélica Tobías Bixcul**

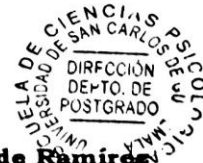
Licenciada
Rosa Angélica Tobías Bixcul
Presente

Licenciada Tobías:

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


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



cc. archivo
verna



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

Guatemala, 3 de noviembre de 2017

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

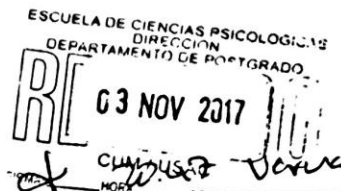
Estimada Maestra Girard:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante Rosa Angélica Tobías Bixcul, previo a optar al grado de Maestro(a) en Análisis Social de la Discapacidad, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título "Jubilación anticipada para personas con Discapacidad Física que laboran en el Estado".

Atentamente,

(f.)

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



La discapacidad física en el área laboral, no busca tener derecho a la igualdad sino tener igualdad de derecho con respecto a la condición en la que se vive.

Autora del Proyecto de Investigación

Rosa Angélica Tobías Bixcul

Licenciada en Fisioterapia

Colegiado No. 267

Coautor

Mtro. Francisco José Ureta Morales

Maestría en Educación Especializada en Curriculum

Maestría en Mediación, evaluación e investigación educativa

Colegiado 3327

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	3
1.2 Planteamiento del problema	3
1.3 Justificación	4
1.4 Alcances y Limitaciones.....	5
1.5 Objetivos.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Capítulo 2	7
2.1 Marco Conceptual.....	7
Capítulo 3	15
3.1 Diseño de la investigación:	15
3.2 Descripción de la población	15
3.4 Instrumentos	15
3.5 Descripción de la investigación	16
Capítulo 4	17
4.1 Análisis de resultado del instrumento para personas sin discapacidad	18
4.2 Análisis de resultados del instrumento para personas con discapacidad	42
Capítulo 5	51
5.1 Conclusiones	51
5.2 Recomendaciones	52

Bibliografía

Anexos

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es uno de los problemas de mayor relevancia a nivel social, implica la reducción de movilidad de las personas para realizar las actividades que cotidianamente son ejecutadas por las que no tienen ningún tipo de discapacidad. Este estudio está orientado a presentar una base teórica que fundamente la importancia de una jubilación anticipada para personas con discapacidad física, dentro de los distintos sectores laborales del Estado de Guatemala, evidenciando la causas que justifique una reforma a la Ley de la Clases Pasivas y Civiles del Estado dado a que la discapacidad física es una un problema de Salud Pública en el que se considera que a nivel mundial mil millones de personas viene en esta condición que genera un impacto directo en el funcionamiento de los órganos y las estructuras corporales, generando una alteración en la realización de las actividades de la vida diaria y en el desempeño social, afectando la forma en que las personas pueden desempeñarse de manera activa en el trabajo de cualquier tipo, y las restricciones para la participación en este escenario genera consecuencias económicas que afecta a las personas con discapacidad y a su núcleo familiar y traen consigo grandes consecuencias sociales.

Situación por la cual el proyecto analiza la problemática de la ausencia una jubilación anticipada afecta la calidad de vida de las personas con discapacidad física, evidenciando las causas y efectos que conllevan a las malas condiciones de trabajo. Por lo que se plantean dos propuestas que darán viabilidad a una Jubilación Anticipada para personas con Discapacidad Física.

La ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado no contempla adelantos en el campo de la jubilación anticipada para personas con discapacidad física, reduciendo la calidad de vida de las personas que viven en esta condición, el estudios han demostrado que la salud de las personas con discapacidad es precaria en general, esto provoca que con frecuencia necesitan de cuidados médicos, también presenta otras complicaciones secundarias tales como: problemas urinarios e intestinales, lesiones por ausencia de sensibilidad, sobre peso y obesidad por falta de actividad

física, úlceras por presión provocadas por estar en la misma posición por largos periodos. La fatiga es otro factor que afecta a las personas con discapacidad provocando sensación de cansancio, agotamiento o falta de energía, interfiriendo en el desenvolvimiento de las actividades cotidianas de una manera negativa. Con el paso del tiempo estas complicaciones van aumentando por los cambios fisiológicos que se van dando en el ser humano como un proceso normal del envejecimiento.

Otras barreras a las que tienen que enfrentarse son los prejuicios sociales, una ciudad que no contempla el acceso a espacios físicos y transporte público adecuado, un mercado laboral que no se ajusta a sus posibilidades, un estado que no genera las Políticas Públicas necesarias para acompañarlos en el ejercicio de sus derechos y una sociedad que no es inclusiva.

Por lo anterior, es importante analizar y desarrollar políticas de atención para determinar las condiciones de los trabajadores con discapacidad física y así crear la justificación de una jubilación anticipada para trabajadores con discapacidad física. A través de realizar un estudio sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, debido a las condiciones en desventaja ante el resto de personas que no viven con ningún tipo de limitación física.

CAPITULO 1

1.2 Planteamiento del problema

Las personas con discapacidad forman una de las minorías más discriminadas de la sociedad, esto incluye deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que interactúan constantemente con las diversas barreras que reducen la plena participación en la sociedad. Actualmente el tema de la discapacidad ha sido abordado en los últimos años, debido al incremento que ha tenido su prevalencia, lo que ha generado cambios muy significativos en la conceptualización de la discapacidad y la eliminación de todo tipo de barrera que no permita el pleno desarrollo de las personas viven en condición de discapacidad.

Se están generando y fortaleciendo políticas públicas a nivel nacional e internacional, con el aporte de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad de la Universidad San Carlos de Guatemala, creando propuestas con un enfoque de derecho para la inclusión social de las personas con discapacidad, a pesar del impacto que se ha generado en el tema discapacidad física. Aún hay varios factores que limitan la participación de las personas con discapacidad, algunos son de orden físico, político, personal y social, que siguen generando barreras con relación al tema de la inclusión social.

1.3 Justificación

La inquietud por la que se aborda el estudio sobre la jubilación anticipada para personas con discapacidad física, surge con el propósito de, indagar los factores que afectan a las personas con discapacidad física en el desenvolvimiento de sus labores con el paso de los años, y dar a conocer los distintos escenarios que viven en el ámbito laboral, ante el resto de personas que no presentan esta condición.

Otras barreras a las que tienen que enfrentarse son los prejuicios sociales, una ciudad que no contempla el acceso a espacios físicos y transporte público adecuado, un mercado laboral que no se ajusta a sus posibilidades, un estado que no genera las Políticas Públicas necesarias para dar acompañamiento en el ejercicio de sus derechos laborales y una sociedad que no es incluyente.

Por lo anterior, es importante detectar las complicaciones que pueden interferir en el área laboral, dificultando el pleno desarrollo de sus actividades, que ameritan tomar la decisión de una jubilación anticipada para las personas con discapacidad; por último, las implicaciones psicosociales de llegar a la vejez, por lo que es importante el desarrollo de políticas de atención, para determinar las condiciones de los trabajadores con alguna discapacidad física y así crear la posibilidad de legislar una jubilación anticipada.

1.4 Alcances y Limitaciones

Alcances

La trascendencia de este estudio radica en que la información se obtuvo directamente de las personas con discapacidad física que laboran para el Estado y persona sin discapacidad que laboran conjuntamente en el mismo entorno laboral, para describir y explorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad física, específicamente las que pertenecen a las Clases Pasivas y Civiles del Estado, para identificar barreras arquitectónicas, actitudinales y las complicaciones fisiológicas que se derivan de la discapacidad, interfiriendo de manera negativa en el pleno desarrollo de sus labores.

Limitaciones

Para la aplicación del instrumento a las personas con discapacidad había requerimiento especial para el acceso a los espacios donde se pretendía realizar la encuesta.

Se pudo detectar que varias de las personas con discapacidad no fue sencillo abordarlas en su entorno laboral debido a ideas preconcebidas sobre su desempeño y a atribuciones en el mismo.

Metodológicamente después del tratamiento de los resultados hubiese sido más acertado realizar entrevistas con grupos focales

1.5 Objetivos

Objetivo General

Presentar una base teórica, a expertos, que justifique un reajuste de tiempo de servicio laboral para personas con discapacidad física que laboran para el Estado, a través de los resultados obtenidos de las entrevistas, para reformar la Ley de las Clases Pasivas y Civiles del Estado.

Objetivos Específicos

- Evidenciar la importancia de un proceso de jubilación anticipada para personas con discapacidad física.
- Describir las causas que justifican la jubilación anticipada de personas con discapacidad física.
- Presentar la propuesta de la normativa a reformar la ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado.

Capítulo 2

2.1 Marco Conceptual

JUBILACIÓN LABORAL ANTICIPADA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

Existe un alto porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad, siendo los países en vías de desarrollo los más vulnerables. Guatemala no está exenta a ese porcentaje, teniendo como evidencia los resultados de la encuesta realizada por la en ENDIS en el año 2005 donde se evidenció que, en el país 401,971 personas padecen alguna discapacidad, 205,930 son hombres y 196,041 mujeres. La OMS define la discapacidad como una alteración de la capacidad de un individuo para satisfacer necesidades personales y sociales. Se abordará la temática laboral como un derecho de la persona con discapacidad física especialmente la jubilación anticipada para garantizar una mejor calidad de vida para las personas que viven con esta condición, y que estén laboralmente activas, enfrentando día a día barreras que obstaculizan su pleno desarrollo dentro del ámbito laboral, por lo que se citaran ciertos instrumentos nacionales e internacionales que respalden la temática, jubilación laboral anticipada, para personas con discapacidad física, y poder hacer reformas a la Ley de Clases Pasivas Laborales, que regule el tiempo y los requisitos con los que deben cumplir las personas con discapacidad motora, para gozar de ese derecho.

Aportes Investigativos

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a nivel Latinoamérica Bolivia es el país que se sitúa por encima de Argentina, Brasil o Chile en dar una 97% de cobertura previsional a las personas de la tercera edad, siendo uno de los países de menores ingreso y con un porcentaje de trabajadores que cotizan la seguridad social. “Mejores Pensiones, mejores trabajos. Hacia la cobertura universal en América Latina”. (Justo, 2013)

En cuanto a Guatemala la conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, convocada en Ginebra, Suiza para el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en junio de 1933, en su décimo séptima reunión recomendó que cada miembro, en los cuales se encuentra Guatemala, optará a los principios y reglas establecidos por la Recomendación Internacional de Trabajo número 43 que presenta sobre los principios generales de invalidez, vejez y muerte.

La jubilación es un status o situación jurídica que se obtiene cumplidos los requisitos específicos en la ley y de la cual nace para su titular, el derecho a percibir una caja de previsión, una prestación de dinero de carácter vitalicio y de pago periódico.

La pérdida de ingresos que se da en este proceso al beneficiario, se le recompensa con una prestación de carácter económico que consiste en una renta mensual, esta suele ser vitalicia y caduca sólo con el fallecimiento del beneficiario.

La edad que la ley regula para ello es alrededor de los 65 años, no es requisito indispensable.

En la actualidad los parámetros son objeto de revisión en varios Estados desarrollados, debido a que la esperanza de vida se prolonga, trayendo como consecuencia un aumento en el costo social de las jubilaciones y con ello la necesidad de aumentar los ingresos para el mantenimiento de los modernos sistemas que aplican el mencionado beneficio.

Existen dos tipos de contribuciones: la contribución obligatoria y la contribución voluntaria. La primera, se financia por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones que hacen a través de instituciones estatales en las que han prestado sus servicios, y la que es obligatoria.

La segunda, es la consignada a los trabajadores civiles del Estado, que laboran por el sistema planilla.

Contribución voluntaria: Esta destinada a los empleados civiles del Estado, que laboran, no es obligación, pero de tomarla deben aportar mensualmente las cuotas requeridas. (Acevedo, 2010)

La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como un término que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y la restricción de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad sin dificultad para ejecutar una acción o tarea, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (Salud, 2015)

Por lo consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características de organismo humano y las características de la sociedad en que viven. Salud, Por lo anteriormente escrito según la (ONU) 600 millones de persona en el mundo presentan algún tipo de discapacidad, y 400 millones de ellas habitan en países en vías de desarrollo, la Organización de las Naciones Unidas menciona que, las personas en situación de discapacidad constituyen una importante proporción de la población en desarrollo. (Hernandez, 2010)

En América Latina probablemente más de un cuarto de la población total se encuentra afectada directa o indirectamente por situaciones de discapacidad (OPS/OMS, 2002) lo que significa que 50 millones de habitantes viven en esta situación.

María Fernanda cita que se evidencia un alto índice de personas con discapacidad en América Latina, donde se reconoce una profunda desigualdad, debido al factor socioeconómico que pone a este grupo de personas, con alguna discapacidad en una población en condición de vulnerabilidad social que demanda acciones integrales y cimentadas por una férrea voluntad política. (CEPAL, 2005)

La primer Encuesta Nacional de Discapacidad hecha en Guatemala en el 2002 arroja datos, que indican que en Guatemala se estima que 401,971 personas

padecen alguna discapacidad, 205,930 son hombres y 196,041 mujeres, El 64% de la población que vive con discapacidad es relativamente joven y menor de 60 años y únicamente un 36% sobrepasa los 60 años. Solo el 2% ha participado en programas de capacitación laboral lo que evidencia que el índice de personas laboralmente activas es precario. Según la. (Perfil Socio Demográfico de la Poblacion con discapacidad en Guatemala, 2006)

Se puede decir que la discapacidad es un problema de Salud Pública, debido a que cada día, el número de personas va en aumento en todo el mundo, las causas pueden ser por una enfermedad, trauma o condición de salud... (Modelo médico, biológico). Luego se determinó que la persona no es una consecuencia de la pérdida existente, sino la consecuencia de un conjunto de condiciones, actividades y relaciones interpersonales, varios de los cuales son movidos por factores ambientales (modelo social). Por ultimo a través de un análisis de los modelos anteriores surgió el modelo biopsicosocial que define la discapacidad, como una consecuencia de las interacciones biológicos y las fuerzas sociales (Serrano Ruíz, Ramírez Ramírez, Abril Miranda, & Ramón Camargo, 2013)

Cabe mencionar que las barreras que obstaculizan la participación y el desarrollo pleno de las personas con discapacidad, es el impacto en el funcionamiento de los órganos y estructuras corporales con la realización en las actividades de la vida diaria y el desempeño social, lo que incluye accesibilidad al entorno físico, la tecnología, las actitudes de los no discapacitados frente a la discapacidad y los sistemas, servicios y políticas.

Ante el mínimo porcentaje de personas con discapacidad que han logrado tener al acceso a área laboral. La OIT en el día internacional de las personas con discapacidad, lanza el derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad el 3 de diciembre de 2007.

En España se aprobó el Real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre, Ley general de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. Y Real Decreto

1539/2003 de 5 de diciembre, por lo que establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de discapacidad. Y describen tres beneficios de los que podrán gozar, siendo los siguientes:

1. Las personas que puedan acogerse a las previsiones del Real Decreto podrán jubilarse a partir de los 56 años
2. Para beneficiarse de las previsiones de cualquiera de los Reales Decretos es necesario tener cotizados efectivamente al menos 15 años.
3. La edad mínima requerida para poder acceder a la pensión de jubilación es de 52 años.

Instrumentos Internacionales y Normativa Nacional

En el artículo 53. Cita que: El Estado es el responsable de brindar protección a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, es de manifiesto, para la nación, la atención en salud-social, la divulgación de políticas y servicios que faciliten la rehabilitación para una mejor reintegración a la sociedad.

Esta ley normalizará y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.

Con respecto al trabajo la constitución también menciona en su Artículo 101, que: el trabajo es un derecho para todas las personas y así también una obligación vista por la sociedad.

El artículo 102 menciona varios incisos donde enmarca los derechos sociales, mínimos de la legislación del trabajo donde citaran algunos de ellos:

- Todo individuo tiene derecho a escoger el lugar en el cual quiera laborar y cuando desee ganar según sea su trabajo.
- Todo trabajador debe tener las mismas condiciones de trabajo y devengar el mismo salario de que el resto de trabajadores que se desempeñen en el mismo cargo.
- Los trabajadores de sesenta años tendrán el trato adecuado a su edad

- Protección y promover trabajo para las personas con discapacidad visual, física, psíquica o sensorial.
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores dará prestaciones por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

Artículo 115 el estado debe garantizar la cobertura completa y la gratuidad de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a las personas jubiladas del estado e instituciones autónomas descentralizadas.

Artículo 117 Opción al régimen de clases pasivas. Los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, no gocen de los beneficios correspondientes, podrán acogerse a este régimen y, la dependencia respectiva, en este caso, deberá aceptar la solicitud del interesado y ordenar a quien corresponde que hagan los descuentos correspondientes.

El Estado y su forma de Gobierno en el artículo 140. Menciona que Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de gobierno es republicano, democrático y representativo.

Consejo Nacional para la Atención para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Decreto No. 135-96

El objetivo de esta ley pretende lo siguiente:

Ser una herramienta útil, legal para lograr el desarrollo de la participación social y el ejercicio de los derechos y deberes de las personas con discapacidad en el sistema jurídico.

Artículo 140.- Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. (Aprobada en la Ciudad de Guatemala el 7 de junio de 199, en la Vigésima Noveno Periodo Ordinario de Sesión de la Asamblea General de la OEA)

Reafirma que las personas con discapacidad no están exentas de gozar el mismo derecho humano y libertades fundamentales que otra persona; no a la discriminación de la discapacidad y sí a la dignidad e igualdad, esencial en todo ser humano.

El objetivo de la presente convención en su artículo II es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y proporcionar la plena integración a la sociedad.

Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.

También fortalece los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.

Artículo 7 Por lo que el Estado, las Organizaciones de y para personas con y familia, serán las encargadas de verificar que se cumpla la presente ley, para que las personas con discapacidad no sean expuestas a peligros físicos, psíquicos, sensoriales o morales en relación con la actividad que realicen.

Artículo 11 Es responsabilidad del Estado y de la sociedad civil, incluir políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidades y acabilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad, así como promover reformas legales, la aprobación de nuevas leyes y análisis de la legislación vigente para proporcionar la eliminación de las normas que discriminan a las personas con discapacidad.

OIT Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas Inválidas), núm. 168, 1983

La OIT proclama el trabajo productivo para hombres y mujeres, incluyendo a las personas con discapacidad y el reconocimiento de la igualdad, seguridad y dignidad humana de los derechos de las personas con discapacidad y garantiza que ejerzan laboralmente en plena libertad sin ningún tipo de discriminación. Su principal objetivo es hacer valer los derechos laborales y ampliar las oportunidades en el tema de conservación y promoción de empleo.

Aborda, particularmente, el derecho a la readaptación laboral profesional, esta política asegura que existen medios adecuados de adaptación profesional, al alcance de personas inválidas y así, facilitar el empleo para las mismas, promoviendo oportunidades de empleo en el mercado regular.

Corte Interamericana de Derechos Humanos

Refiere que todos los hombres, nacen libres e iguales en dignidad y derecho y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse frente los unos con los otros, en su artículo 24 cita que ante la ley y la protección no hay discriminación alguna, en consecuencia todos somos iguales.

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Diseño de la investigación:

Se utilizó el método descriptivo transversal exploratorio, el cual busca describir a las personas con discapacidad física que laboran en los siguientes Ministerios: Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Energía y Minas y el Ministerio de Trabajo, y los retos que afrontan en el área laboral.

3.2 Descripción de la población

La característica de la población que se consideró para el estudio fue de 20 personas con discapacidad física y 20 personas sin discapacidad que laboran en algunos Ministerios del Estado.

La muestra está conformada por cuarenta personas de la población descrita, veinte de ellas con discapacidad y el resto sin discapacidad.

3.4 Instrumentos.

La forma en la que se recopiló la información fue a través de dos instrumentos, una encuesta cerrada que consta de veinte ítems con cuatro posibilidades de respuesta, y una entrevista dirigida semiestructurada que consta de doce ítems.

Se elaboró un árbol de categorías y subcategorías del que se partió para la construcción del instrumento que se aplicó a personas con discapacidad física, en el que se abordó la jubilación con un enfoque de derecho laboral a trabajadores civiles del Estado en situación de discapacidad física. Otra de las categorías que se abordó fue los factores contextuales sociales que afectan a las personas con discapacidad física, como la salud de una manera integral. Se concluyó con la categoría de la reforma a ley de las clases pasivas y civiles del Estado regulando el tiempo laboral de las personas con discapacidad física.

Las categorías que se abordaron para la construcción del instrumento para personas sin discapacidad parte desde un enfoque de derechos laborales en igualdad de condiciones de acuerdo al grado de discapacidad y la capacidad de desempeño laboral, para justificar la jubilación anticipada para persona con discapacidad física que acrediten un alto grado de discapacidad y el tiempo de reducción en años laborados y cronológicos.

3.5 Descripción de la investigación

La entrevista que se aplicó a personas con discapacidad que laboran para los distintos Ministerios del Estado se realizó a partir del 2 de mayo y finalizó el 28 de julio, al igual que la aplicación de las encuestas a personas sin discapacidad. Las diversas formas en las que se aplicaron las entrevistas a las personas con discapacidad física, de marea personal, por correo electrónico y vía telefónica.

La encuesta a personas sin discapacidad de aplico personalmente y por correo electrónico.

Capítulo 4

Resultado del Trabajo de Campo

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por lo cual, la información que arrojen los resultados indicará las conclusiones a las que llegará la investigación, y evidenciará la percepción que poseen las personas con discapacidad física, y las personas que no viven en esta condición, ante la jubilación laboral anticipada para personas con discapacidad física.

4.1 Análisis de resultado del instrumento para personas sin discapacidad

Jubilación

Jubilación como derecho laboral

1. Los derechos laborales de las personas con discapacidad física se cumplen en una perspectiva de derechos humanos.

Definitivamente sí	8
Probablemente sí	8
Probablemente no	2
Definitivamente no	2

Gráfica No. 1

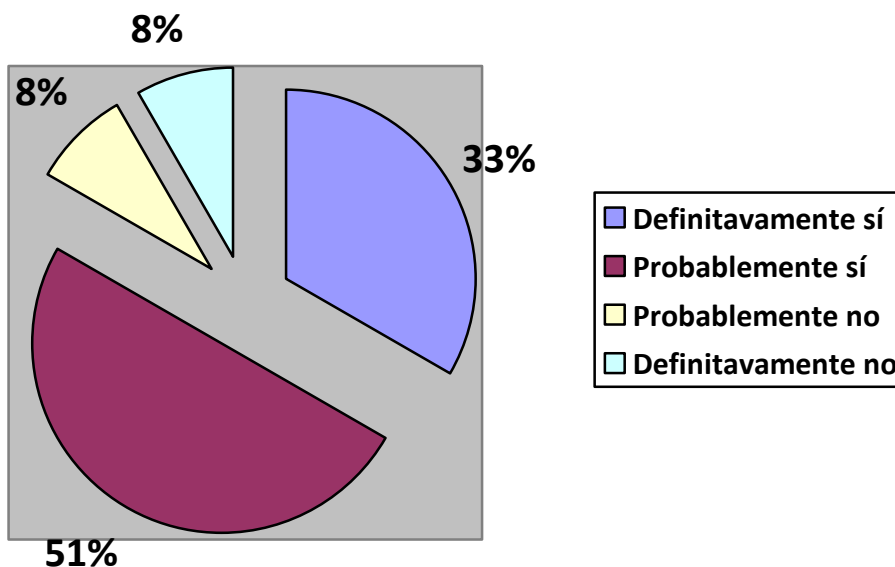


Gráfico No. 01

Fuente Evaluación Propia

2. El tema de derecho laboral para personas con discapacidad en Guatemala es escasamente abordado.

Definitivamente sí	12
Probablemente sí	6
Probablemente no	2
Definitivamente no	0

Gráfica No. 2

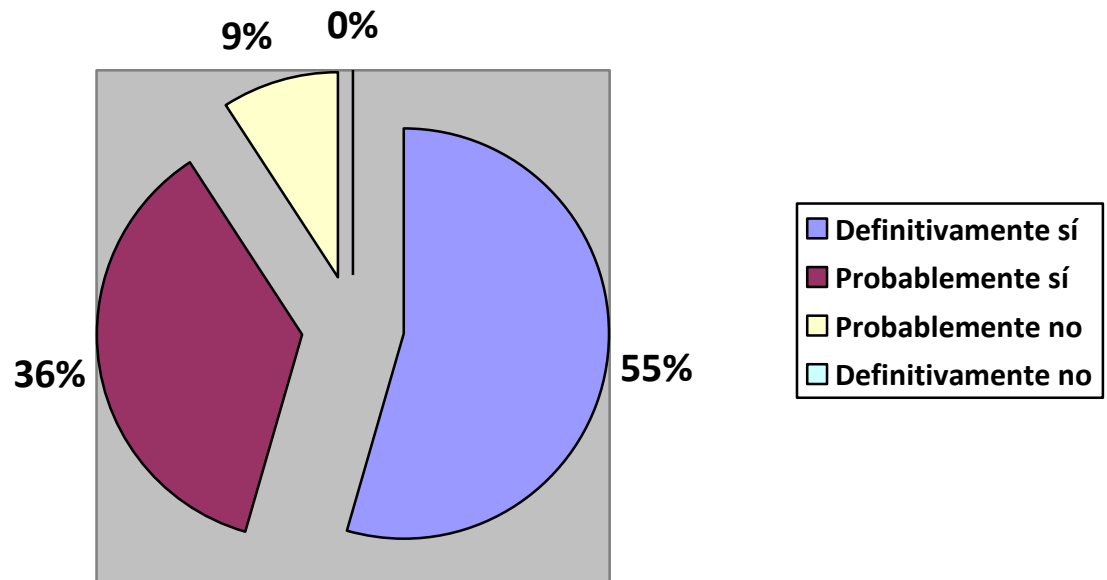


Gráfico No. 2

Fuente Evaluación Propia

3. Considera que hace falta desarrollar políticas de atención para determinar las condiciones de los trabajadores con discapacidad física, laboralmente activos en el Estado.

Definitivamente sí	15
Probablemente sí	4
Probablemente no	0
Definitivamente no	1

Gráfica No. 3

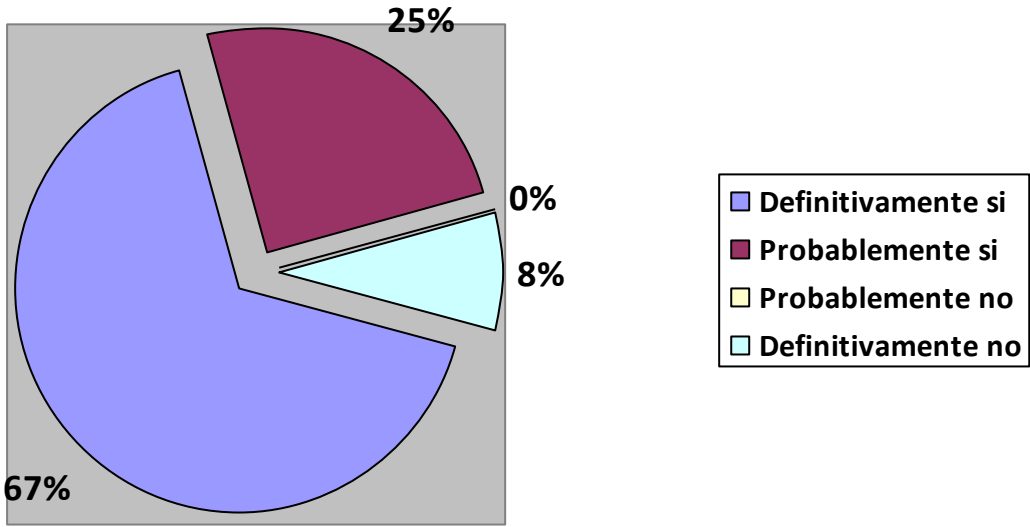


Gráfico No. 3
Fuente Evaluación Propia

4. Las personas con discapacidad requieren mayor esfuerzo en la realización de tareas en comparación a quienes no tienen ninguna discapacidad.

Definitivamente si	4
Probablemente si	10
Probablemente no	4
Definitivamente no	2

Gráfica No. 4

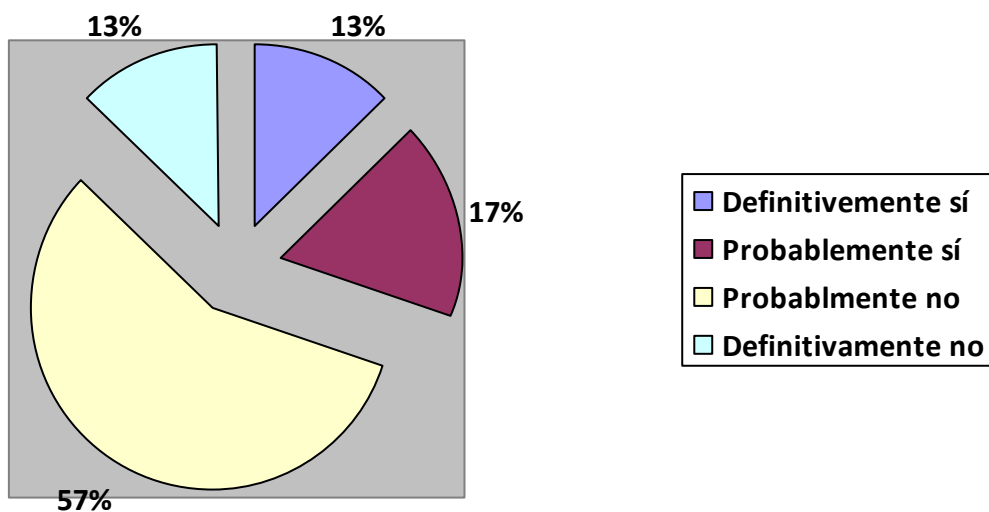


Gráfico No. 4

Fuente Evaluación Propia

El mayor porcentaje de los resultados de la gráfica No. 1 muestra una ambigüedad con respecto al cumplimiento del derecho laboral de las personas con

discapacidad, un 8% considera que definitivamente no hay un cumplimiento del derecho laboral para quienes viven en condición de discapacidad, esto lo confirman los resultados del ítem No. 2 revelando que en Guatemala es escaso abordaje del tema laboral para personas con discapacidad. Esto provoca una falta de desarrollo de políticas para la atención de los trabajadores con discapacidad física y se ve evidenciado en los resultados que arroja la gráfica No.3.

Debido al poco abordaje del tema laboral en personas con discapacidad, no se visualizan las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas con alguna discapacidad física, poniéndolas muchas veces en desventaja ante las personas que no la manifiestan, los resultados de la gráfica indican que probablemente no requieran un mayor esfuerzo en la realización de sus tareas, esto evidencia una apariencia según los datos de la gráfica No. 4.

Discapacidad

Condición en desventaja

5. La discapacidad física es una limitante en el área laboral.

Definitivamente sí	6
Probablemente sí	12
Probablemente no	1
Definitivamente no	1

Gráfica No. 5

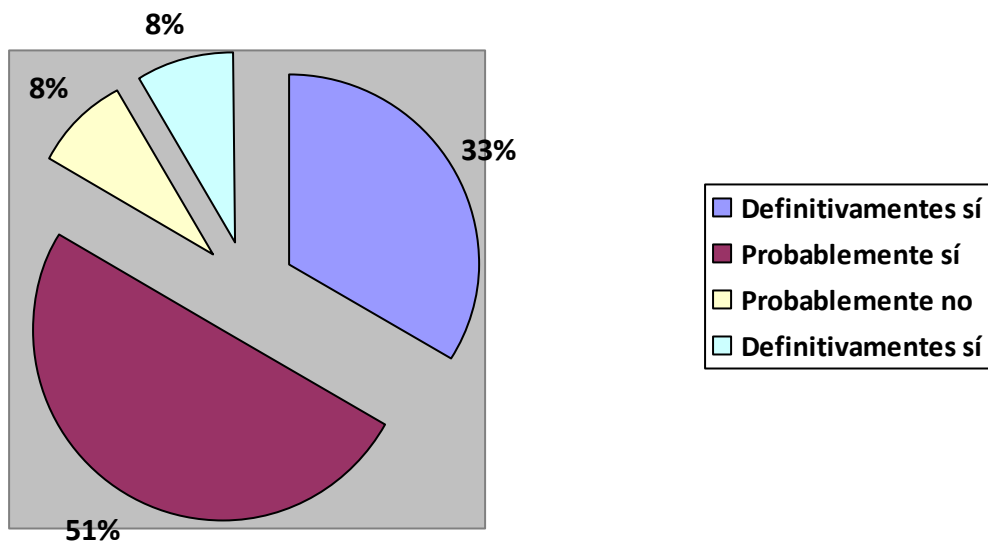


Gráfico No. 5

Fuente Evaluación Propia

6. Las personas con discapacidad tienen más probabilidad de vivir en pobreza en comparación con las personas sin discapacidad.

Definitivamente sí	10
Probablemente sí	6
Probablemente no	0
Definitivamente no	4

Gráfica No. 6

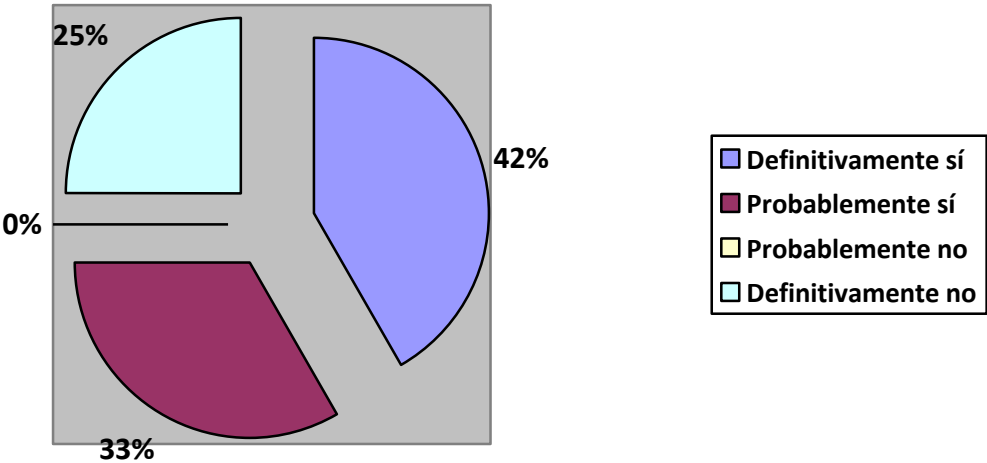


Gráfico No. 6

Fuente Evaluación Propia

7. Actualmente las personas con discapacidad constantemente se enfrenta a innumerables barreras para insertarse de manera competitiva a la sociedad.

Definitivamente sí	10
Probablemente sí	6
Probablemente no	2
Definitivamente no	2

Gráfica No. 7

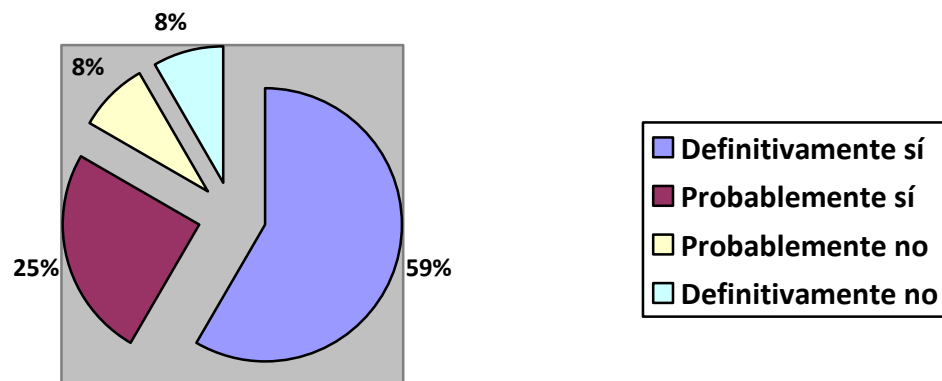


Gráfico No. 7

Fuente Evaluación Propia

8. A las personas con discapacidad se les etiqueta de no ser buenos profesionales, por su condición.

Definitivamente sí	8
Probablemente sí	6
Probablemente no	0
Definitivamente no	4

Gráfica No. 8

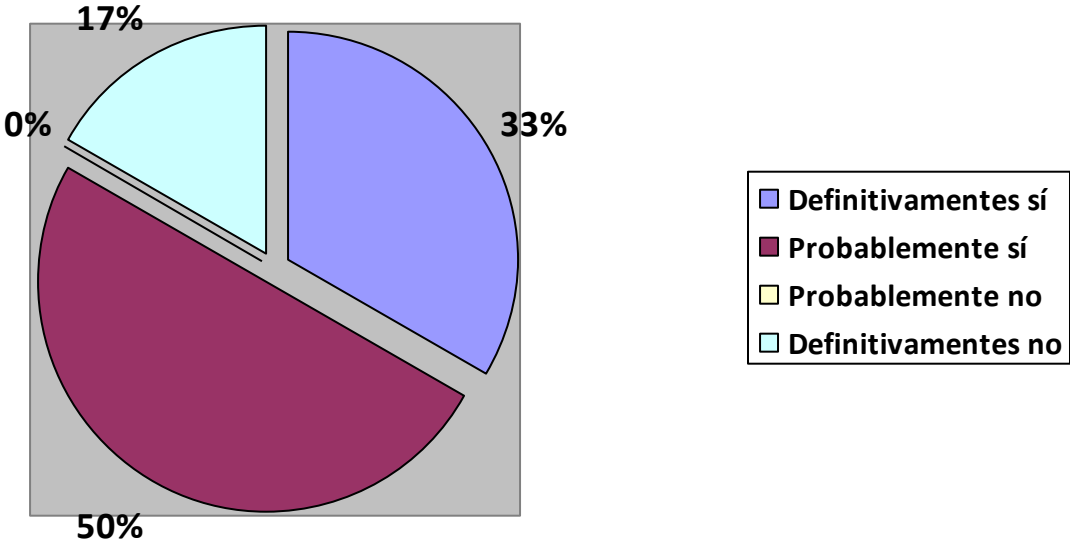


Gráfico No. 8

Fuente Evaluación Propia

Las personas encuestadas que tiene una relación laboral cercana con las personas con discapacidad física, indican que las personas que viven en esta condición sí presentan una limitación en el área laboral según se muestra a través de la gráfica No. 5, debido a esas limitaciones la posibilidad de una inserción laboral se reduce, por las diversa barreras a enfrentar, esto lo indica los resultados de la gráfica No. 7 con una tendencia del 59% de la población que afirma que definitivamente aún existen muchas barreras que son un gran reto para las personas con discapacidad,

lo que genera la probabilidad de vivir en condición de pobreza en relación al resto de personas que no la tienen, según los resultados del ítem No. 6. Sumado a que se les ha estigmatizado con la probabilidad de no ser buenos profesionales por su condición, solo un 17% considera lo contrario según los resultados de la gráfica No.8

Factores Contextuales

Accesibilidad

9. Las personas en condición de discapacidad son más vulnerables a la desigualdad social que las personas que no tienen discapacidad.

Definitivamente sí	6
Probablemente sí	14
Probablemente no	0
Definitivamente no	0

Gráfica No. 9

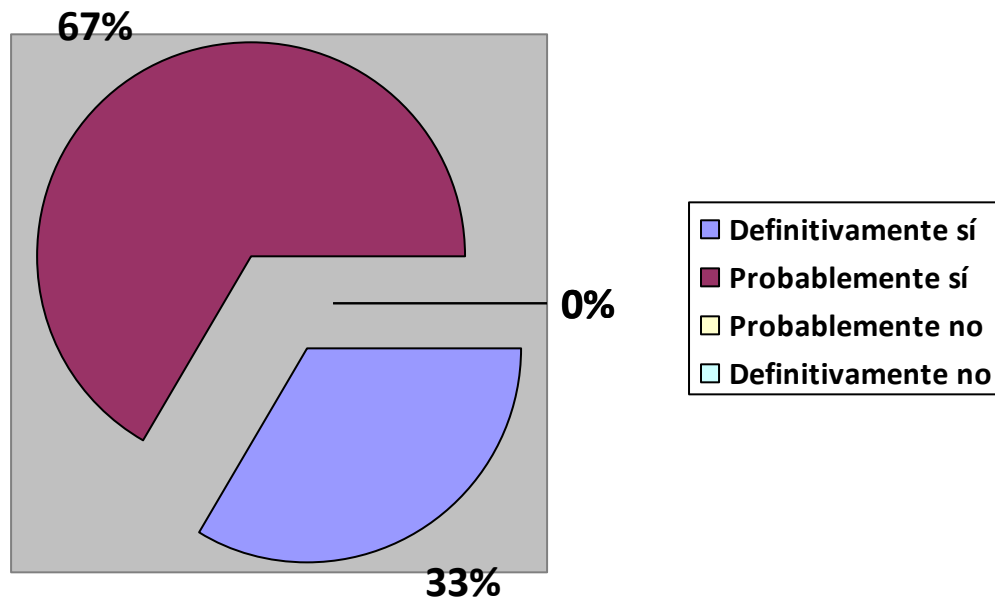


Gráfico No. 9

10. Los espacios físicos dentro del área laboral tienen modificaciones razonables para que las personas con discapacidad puedan realizar las funciones esenciales.

Definitivamente sí	8
Probablemente sí	2
Probablemente no	5
Definitivamente no	5

Gráfica No. 10

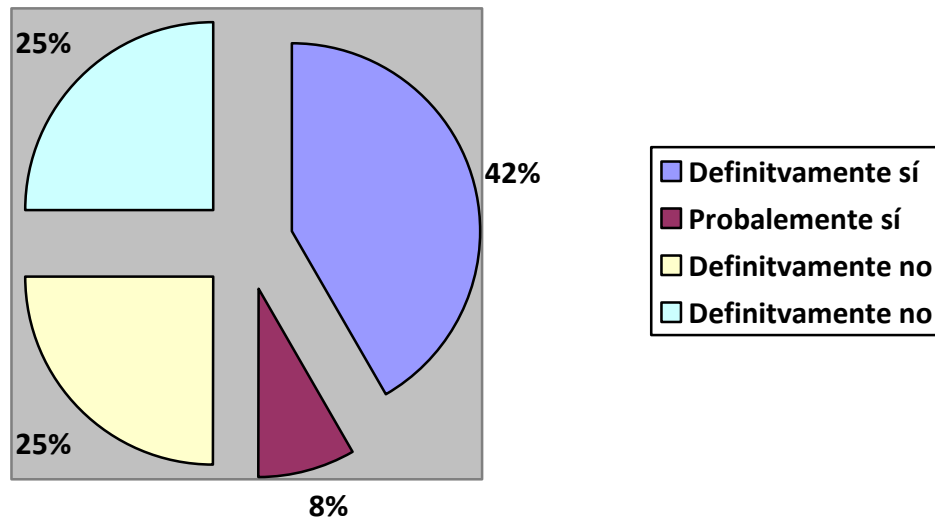


Gráfico No. 10

11. La falta de transporte accesible reduce el desplazamiento de las personas con discapacidad.

Definitivamente sí	14
Probablemente sí	2
Probablemente no	2
Definitivamente no	2

Gráfica No. 11

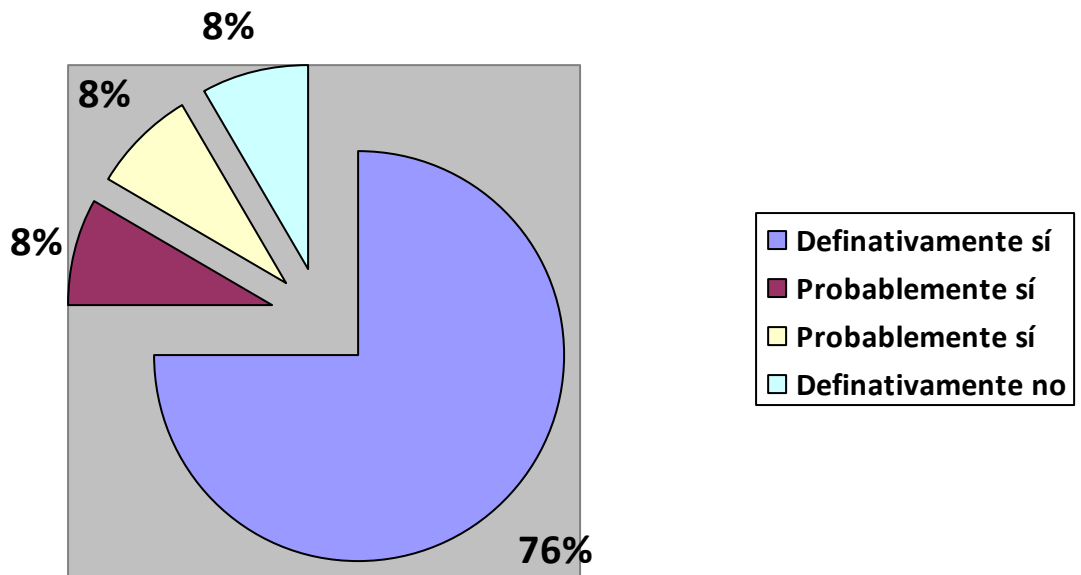


Gráfico No. 11

Fuente Evaluación Propia

12. La discapacidad es una responsabilidad social, en la que todas las personas con discapacidad deben ser apoyadas para abordar de mejor forma las dificultades que enfrenta.

Definitivamente sí	14
Probablemente sí	6
Probablemente no	0
Definitivamente no	0

Gráfica No. 12

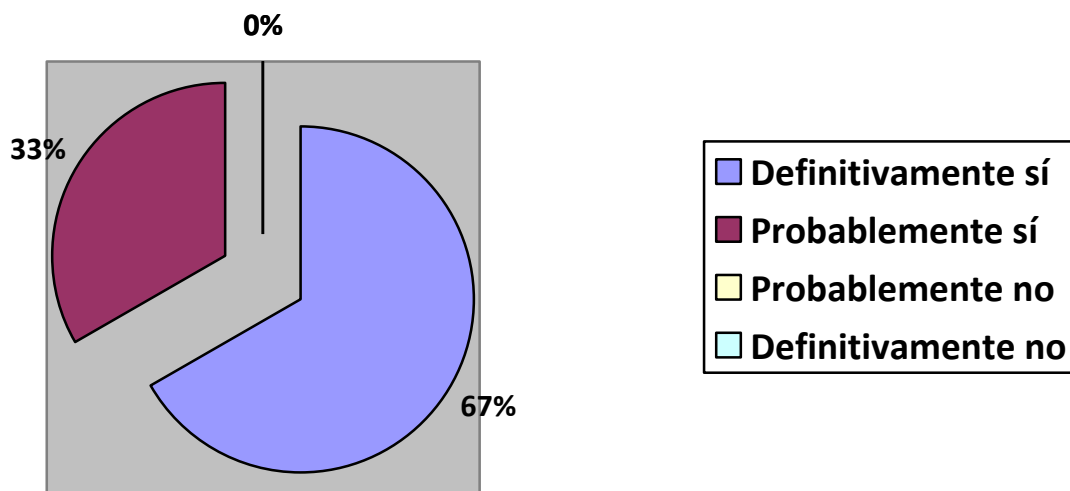


Gráfico No. 12

Fuente Evaluación Propia

13. En los beneficios y derechos en la legislación laboral el artículo 31°, dispone que la persona con discapacidad goce de todos los beneficios. Cree que esto se cumple.

Definitivamente sí	3
Probablemente sí	3
Probablemente no	8
Definitivamente no	6

Gráfica No. 13

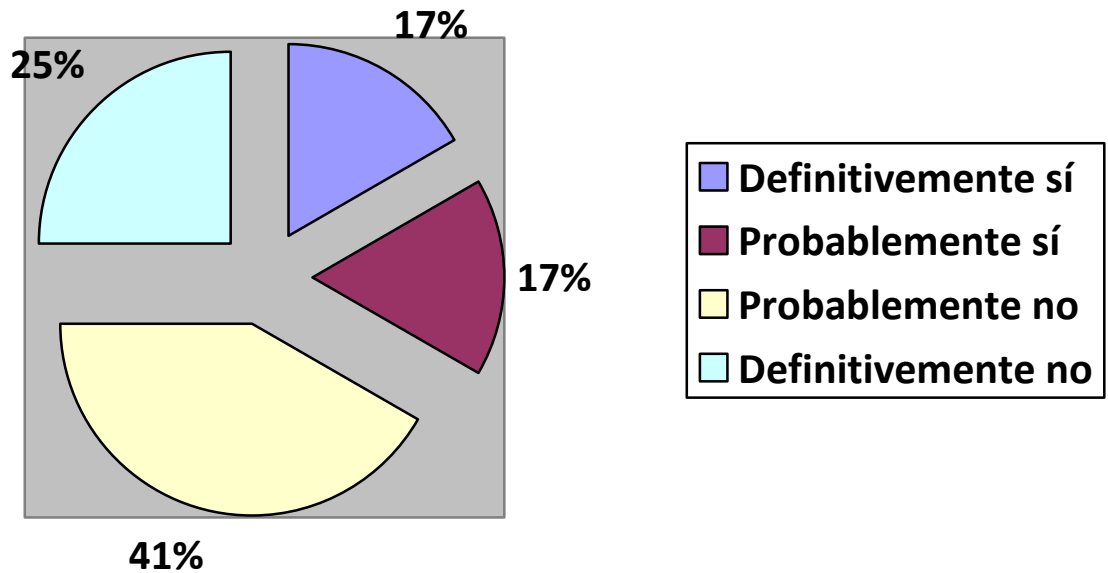


Gráfico No. 13

Fuente Evaluación Propia

Existe una desigualdad social en cuanto a trato de las personas con discapacidad, siguen siendo vulnerables, sus derechos, en relación a las personas sin discapacidad según los resultado de la gráfica No. 13, por ejemplo el ítem No.10 hace referencia a las modificaciones de los espacios físico razonables para que las personas con discapacidad puedan realizar sus funciones laborales de manera

práctica y aún el 50% de los trabajadores con discapacidad no cuenta con estos ajustes, de esto hacen referencia los resultados obtenidos de la gráfica No. 11, dando como resultado, que las personas no puedan realizar sus tareas laborales con plena libertad. Otro factor que interfiere en el libre desarrollo laboral de las personas con discapacidad es lo limitado del transporte accesible, esto se obtuvo a través de los resultados de la gráfica No.12, Para verificar que los derechos laborales de las personas, con discapacidad, han sido violentados, tomamos el resultado del ítem No. 13 que dice lo siguiente: en los beneficios y derechos en la legislación laboral el artículo 31°, dispone que la persona con discapacidad goce de todos los beneficios. ¿Cree que esto se cumple?, el resultado fue probablemente no con un 41% y un 25% con un definitivamente no lo que hace que más del 50% de la población reconoce que los derechos de las personas con discapacidad no se han abordado de la mejor manera.

Calidad de vida

Salud como un derecho

14. Debe el Estado proporcionar el derecho a la salud sin discriminación a las personas con discapacidad, dado a que, por su condición, debe gozar del más alto nivel de bienestar.

Definitivamente sí	16
Probablemente sí	2
Probablemente no	2
Definitivamente no	0

Gráfica No. 14

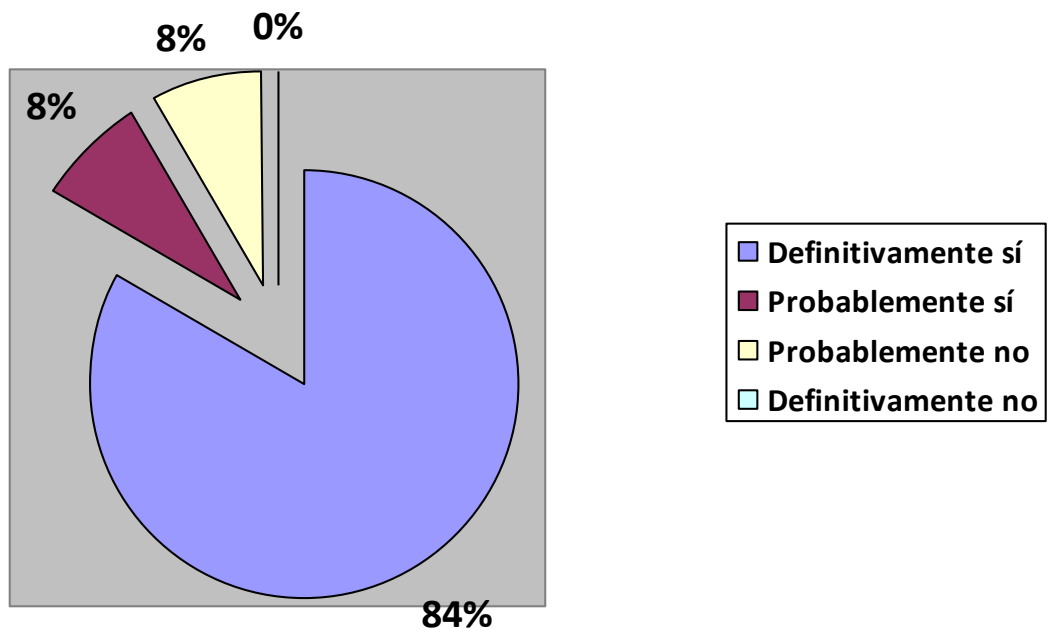


Gráfico No. 14

Fuente Evaluación Propia

15. Considera necesario crear políticas y estrategias que propicien el cambio sobre la percepción del envejecimiento de las personas con discapacidad para una jubilación anticipada.

Definitivamente sí	14
Probablemente sí	3
Probablemente no	3
Definitivamente no	0

Gráfica No. 15

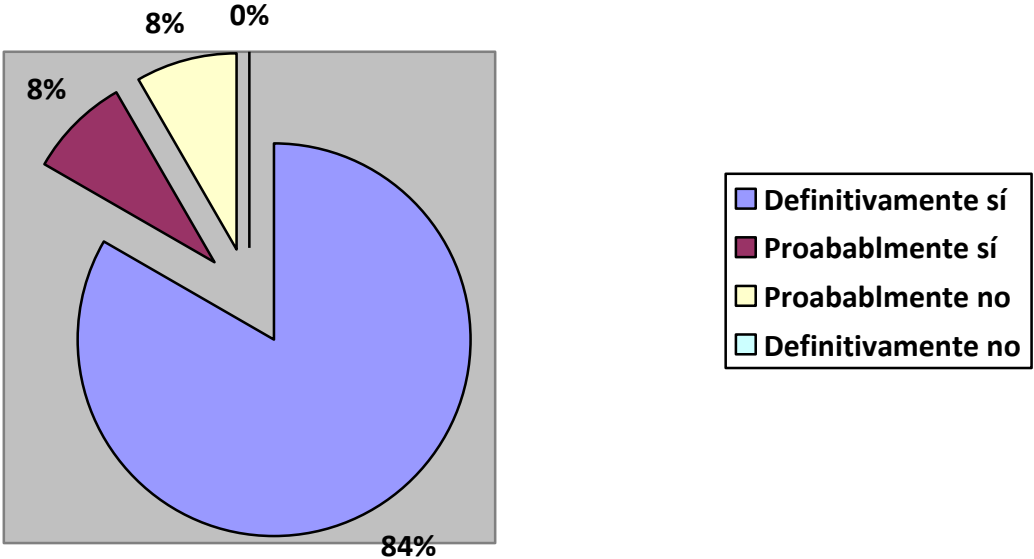


Gráfico No. 15

Fuente Evaluación Propia

Hay una tendencia de un 84% del reconocimiento de la población que, el Estado es el ente que debe proporcionar el derecho a la salud, sin discriminación alguna, esto se muestra en la gráfica No.18, por lo que es necesario crear políticas y estrategias sobre las personas con discapacidad y una jubilación anticipada según lo demuestra claramente la gráfica No.19.

Reforma a la Ley

Regulación de tiempo laboral

16. Cree que es necesario hacer una reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del estado para beneficiar a las personas con discapacidad física, con una jubilación anticipada.

Definitivamente sí	6
Probablemente sí	10
Probablemente no	2
Definitivamente no	2

Gráfica No. 16

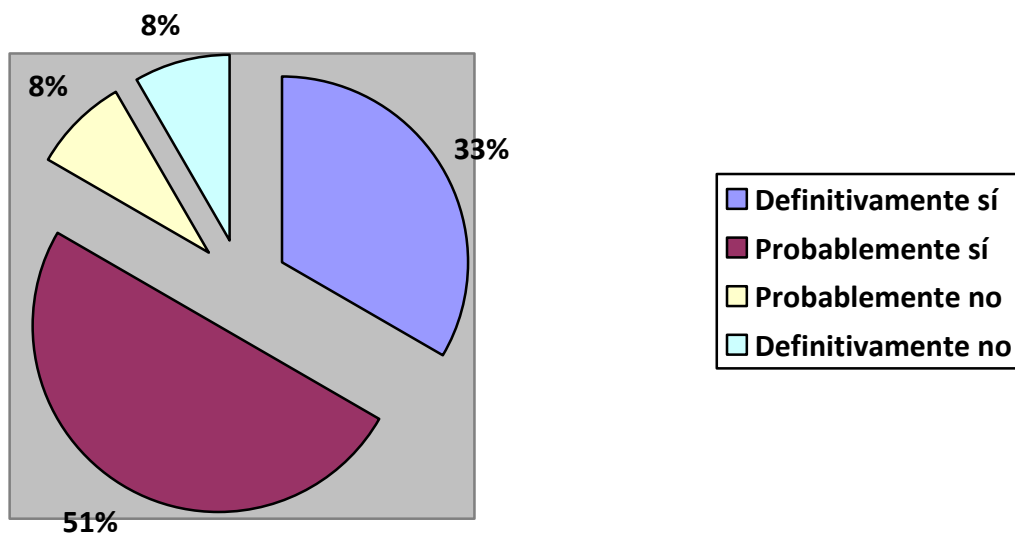


Gráfico No. 16

Fuente Evaluación Propia

17. Considera la jubilación laboral para personas con discapacidad física debe ser reducible a cincuenta y cinco años cronológicos o quince años laborados.

Definitivamente sí	10
Probablemente sí	8
Probablemente no	0
Definitivamente no	2

Gráfica No. 17

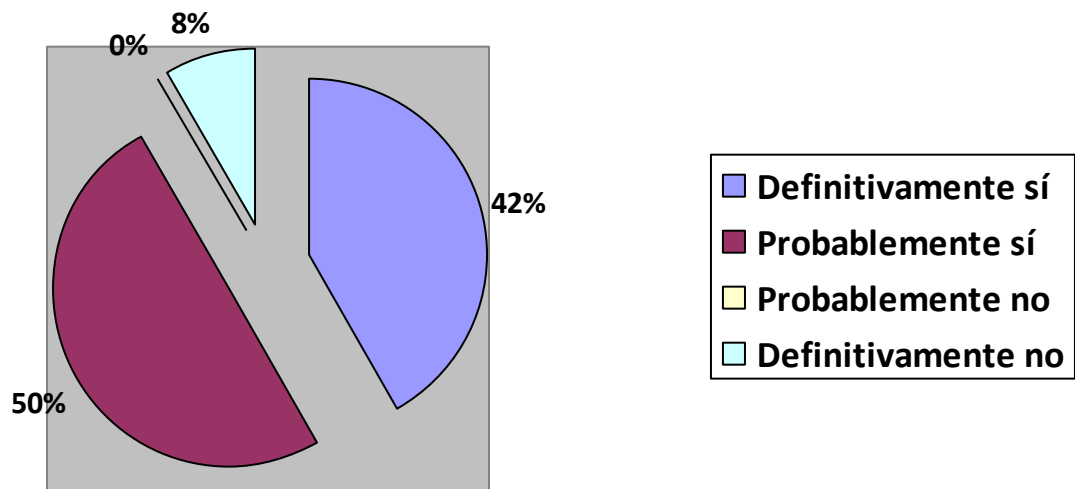


Gráfico No. 17

Fuente Evaluación Propia

18. Considera que la reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del Estado, para la reducción de tiempo laboral para las personas con discapacidad es un derecho.

Definitivamente sí	10
Probablemente sí	6
Probablemente no	2
Definitivamente no	2

Gráfica No. 18

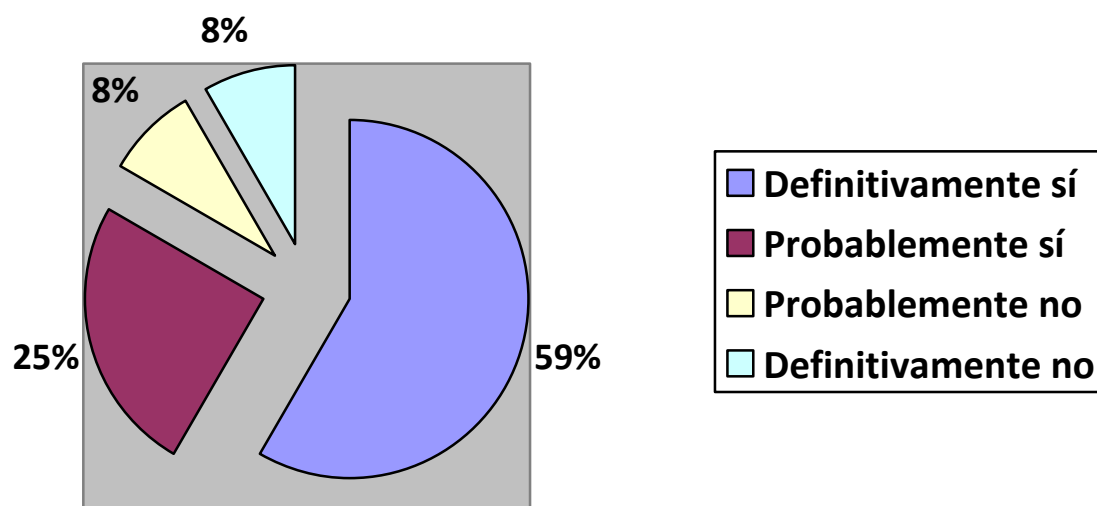


Gráfico No. 18

Fuente Evaluación Propia

19. ¿A qué edad sugiere una jubilación anticipada?

Definitivamente sí	50 años	10
Probablemente sí	55 años	6
Probablemente no	45 años	4
Definitivamente no		0

Gráfica No. 19

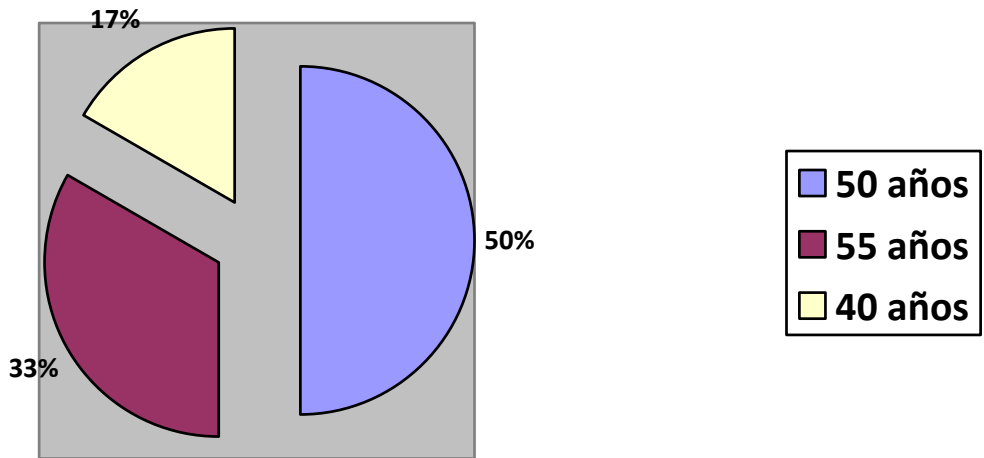


Gráfico No. 19

Fuente Evaluación Propia

20. Considera que la unidad a la que usted pertenece apoyaría la iniciativa de la jubilación anticipada para personas con discapacidad física.

Definitivamente sí	8
Probablemente sí	10
Probablemente no	2
Definitivamente no	0

Gráfica No. 20

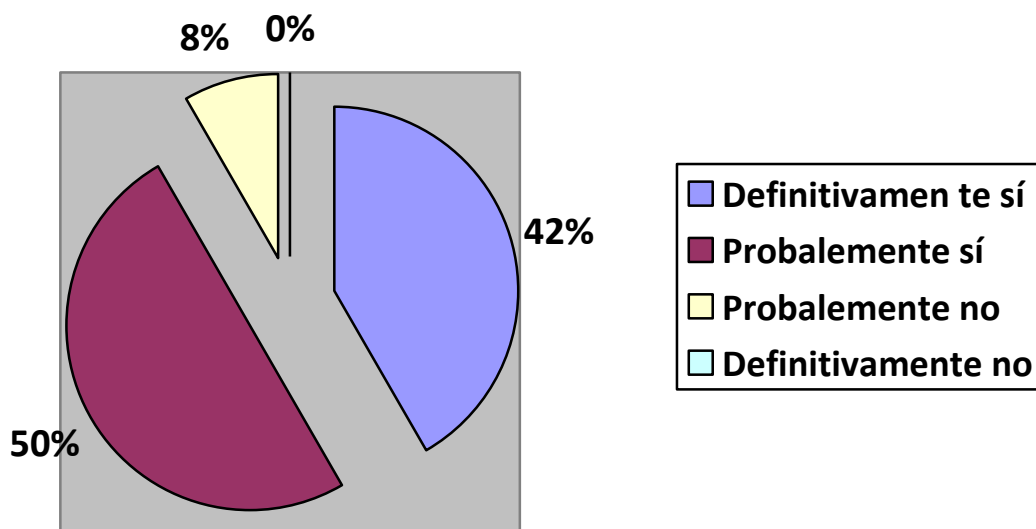


Gráfico No. 20

Fuente Evaluación Propia

Solo el 51% de la población encuestada considera que probablemente, si sea necesario, realizar una reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del estado para beneficiar a las personas con discapacidad física para una jubilación anticipada, y un 33% ve necesaria la reforma de la ley, solo un bajo porcentaje manifiesta estar en desacuerdo como lo muestra la gráfica No. 16. En el ítem No.17 hace referencia sobre si debe reducirse en edad y tiempo laboral, para personas con discapacidad. En su mayoría, las personas consideran que sí se debe reducir el tiempo, solo una persona manifestó lo contrario, lo evidencia la gráfica No. 18. Las edades que los entrevistados sugieren para una jubilación anticipada es entre 45 y 50 años de acuerdo a la gráfica No. 19.

4.2 Análisis de resultados del instrumento para personas con discapacidad

Derecho Laboral

Igualdad de condiciones

Preguntas	Personas con discapacidad	Análisis
Mencione dos derechos que lo amparen laboralmente.	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho al trabajo -Igualdad de trato salario y espacio. -Derecho a la accesibilidad y derecho a un salario digno. - 	Las personas con discapacidad no tienen conocimiento específico de cuáles son sus derechos y solo responden solo a generalidades que son obvias.
La institución en la que usted se desempeña cumple con los ajustes de accesibilidad para facilitar su desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Adaptaron el baño -Sí casi toda la oficina Si, reparando el ascensor y modificando la altura del sanitario. 	Algunas instituciones sí han hecho algunos ajustes razonables, para la accesibilidad para las personas con discapacidad.
¿Sus derechos laborales han sido violentados en algún momento?	<ul style="list-style-type: none"> -Si, acceder a capacitaciones por falta de accesibilidad arquitectónica. -Si, a la hora de movilizarme del primer nivel hasta la planta alta, en los derechos -Si, ya que por el tipo que discapacidad no me quisieron dar el ascenso 	Hay una violación hacia los derechos de las personas con discapacidad, donde se vulneran anteponiendo la discapacidad física ante su capacidad intelectual, lo que provoca una limitación en el crecimiento profesional. No se cumple con la

	laboral.	libertad de trabajo.
<p>Ha sido sujeto de discriminación en su lugar de trabajo por ser persona con discapacidad.</p>	<p>-Si, debido a la falta e impedimento al no poder caminar, no me aceptaban como era.</p> <p>-Si, por medio de insultos e intimidaciones.</p>	<p>Aún se sigue segregando a las personas que viven en condición de discapacidad en el área laboral, y se vuelve a anteponer la discapacidad física ante la capacidad intelectual, aún cuando puedan aportar de manera significativa en el área laboral.</p>

Gado de discapacidad

Capacidad del desempeño

Preguntas	Persona con discapacidad	Análisis
<p>¿Considera que es necesario contar con una certificación que le acredite el grado de discapacidad?</p>	<p>-Si, la discapacidad no se nota si es necesario.</p> <p>-Si, Para que se tomen en cuenta las consideraciones necesarias como darme asistente si voy de comisión.</p> <p>-Si, podría ser un respaldo para ser una opción laboral.</p> <p>-Si, para saber cuánto es el grado de discapacidad.</p>	<p>Las personas con discapacidad consideran necesario crear un ente que certifique el grado de discapacidad, para que se tomen en cuenta las consideraciones en las que viven la discapacidad para que puedan contar con un respaldo que evidencie el proceso degenerativo de esta, para realizar los ajustes de acuerdo a las condiciones físicas de la persona, a través de un registro que sea certificado por profesionales competentes en tema.</p>
<p>Siente que su cuerpo sufre un deterioro más acelerado en relación con las personas que no presentan ningún tipo de discapacidad.</p>	<p>-Si, cansancio, dolor de espalda, cambio anímico al final del día.</p> <p>-Sí, hasta he dejado de asistir al trabajo, me suspendieron por los accidentes que he sufrido</p>	<p>Es evidente que la discapacidad, provoca una serie de procesos fisiológicos, no favorables para quien viven en esta condición, creando una desventaja en relación a</p>

	<p>por la inaccesibilidad del entorno al dirigirme del trabajo a mi casa, sufrí edema cerebral.</p> <p>-Si, dolor en el cuerpo al trabajar que provoca falta de concentración.</p> <p>-Si, se me doblaban las piernas luego use muletas hasta usar silla de ruedas y luego no podía mover los brazos.</p> <p>-Si, debido a la mala circulación, colitis, problemas estomacales hemorroides debido al pasar todo el tiempo sentado en la silla de ruedas.</p>	<p>las persona que no tienen discapacidad, dando como resultado que sean más susceptibles a una serie de situaciones que alteran su estado de salud dependiendo del grado de discapacidad presente.</p>
--	--	---

Reglamento Legal

Años conmutables

55 años de edad o 15 años conmutables

Preguntas	Persona con discapacidad	Análisis
Cuantos años considera que debieran reducirse para obtener una jubilación anticipada.	Años cronológicos -55 años -45 años depende del grado de discapacidad, limitaciones y consecuencias. Años laborales -10 Años porque es necesario. -10 años de servicio por el desgaste personal al movilizarse. -10 años, en virtud de la filosofía de una persona con discapacidad.	Consideran que la edad cronológica para jubilarse es entre 45 a 55 años, aunque se hace la aclaración que, dependiendo de las limitaciones y consecuencia que se manifiesten. Otro grupo indica que lo conveniente son 10 años laborales,
De qué manera cree usted que se puede evidenciar la necesidad de una jubilación anticipada para personas con discapacidad.	-Dando a conocer las dificultades que se nos presenta, esto no se hace debido a que no se ven respuestas. -Los estudios médicos lo demostrarían. -El tipo de discapacidad	Existen varios factores que pueden evidenciar en los desgastes y el deterioro que sufre el cuerpo de las personas con discapacidad.

	<p>evidenciaría el grado de dificultad que presentan el cuerpo.</p> <p>-Haciendo un historial del proceso degenerativo que cada persona tiene.</p>	
<p>¿Cómo cree que le beneficiará la jubilación anticipada a su vida futura?</p>	<p>-Con una mejor calidad de vida en la vejez.</p> <p>-En todos los ámbitos de la vida, social, económica y familiar.</p> <p>-Tendría tiempo para dedicarme a cosas personales.</p> <p>-Definitivamente cuidarme más y generar más tiempo de vida.</p>	<p>Es evidente la aceptación que muestran las personas con discapacidad, al responder de manera muy positiva, ha cerca de los beneficios que obtendrán con una jubilación anticipada.</p>

Similitud de respuestas de personas que laboran con y sin discapacidad

Similitud de respuesta

Items	Persona con discapacidad (PcD)	Persona sin discapacidad
Cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación laboral. • Falta de ajustes razonables. • La discapacidad física se antepone a la capacidad intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso abordaje del tema de derecho laboral para PcD. • Falta de políticas para determinar las condiciones de los trabajadores con discapacidad física.
A las personas con discapacidad física se les etiqueta por no ser buenos trabajadores por su condición.	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha negado el acceso laboral por ser PcD física. • Se reduce la posibilidad de asistir a capacitaciones por la inaccesibilidad a espacios físicos. • La falta de ajustes razonables dentro de organización donde laboran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si se les estigmatiza por no desempeñarse de manera competitiva en el área laboral, en comparación a quien no vive en condición de discapacidad.
La accesibilidad dentro del área laboral cuenta con ajustes razonables para personas con discapacidad física.	<ul style="list-style-type: none"> • Si se han hecho algunas adecuaciones, como: baños accesibles, reparación del ascensor, rampas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo 50% de la población entrevistada considera que se ha hecho ciertos cambios de accesibilidad en el área laboral para la accesibilidad para

		PcD.
A cuantos años laborales o cronológicos debe ser reducida la jubilación laboral para personas con discapacidad física	<ul style="list-style-type: none"> • La edad cronológica para la jubilación debiera ser entre 45 y 55 dependiendo del grado de discapacidad. • Los años laborables debieran ser de 10 años en adelante. 	<ul style="list-style-type: none"> • La edad cronológica para la jubilación debiera ser entre 45 y 55 dependiendo del grado de discapacidad. <p>Los años laborables debieran ser de 10 años en adelante.</p>
Considera necesario hacer una reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del estado para beneficiar a las personas con discapacidad física, con una jubilación anticipada	<ul style="list-style-type: none"> • Si debido a que hay personas que tienen el deseo de seguir laborando y la discapacidad limita. • Si es necesario, esto proveería el tiempo para realizar otras actividades. 	Se considera una reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del Estado para una jubilación anticipada para PcD.

Diferencias en respuestas

Items	Persona con discapacidad	Persona sin discapacidad
La discapacidad física podría considerarse como una limitante en el área laboral, enfrentando innumerables barreras que restringe de manera competitiva el desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Con el paso de los años el cuerpo empieza a sufrir ciertos cambios acelerados que afectan de manera negativa el 	<ul style="list-style-type: none"> • Probablemente las personas con discapacidad física no requieran esforzarse más de la cuenta en la realización de sus tareas por lo que no

<p>laboral de la PcD física.</p>	<p>desenvolvimiento laboral, y sumado a esto, las barreras que deben enfrentar cada día, por los que la discapacidad es una desventaja para quien vive en esta condición.</p>	<p>es una limitante en el desarrollo de sus labores.</p>
<p>La discapacidad es una responsabilidad social, en la que todas las personas que viven en esta condición deben ser apoyas para abordar de mejor manera las dificultades que enfrentan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha negado mejores oportunidades de trabajo. • Las condiciones de salud de varios empleados con discapacidad física no es la mejor. • Violación a sus derechos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 67% indica que definitivamente el tema de la discapacidad es responsabilidad social de todos. Y el 33 % cree que probablemente todos debieran apoyar a las PcD.
<p>El Estado debe proporcionar el derecho a la salud sin discriminación a las personas con discapacidad, dado a que, por su condición, debe gozar del más alto nivel de bienestar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muchos problemas de salud están vinculado a la discapacidad generando mala salud, y en su mayoría la PcD física no gozan de los mejores servicios del sistema de salud. 	<p>Definitivamente el estado es quien asume el papel del bienestar de la PcD física.</p>

Capítulo 5

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

- La investigación alcanzó el objetivo, de evidenciar la importancia de una jubilación anticipada para personas con discapacidad física que laboran para el Estado ya que en la investigación participaron personas expertas en tema y que viven en condición de discapacidad.
- De acuerdo a la investigación, hay una base de información que sugiere pertinente la reforma a la ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado, y justificar la Jubilación anticipada para personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras para poder desempeñarse de manera competitiva en el área laboral, donde aún existe el perjuicio social, problemas de accesibilidad y un sistema donde las instituciones públicas y privadas en su mayoría no cumplen con la igualdad de condiciones.

5.2 Recomendaciones

- Realizar una reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del Estado a fin de beneficiar la Jubilación anticipada para personas con discapacidad física.
- Las Clase Pasivas y Civiles del Estado debe ampliar el estudio para considerar la reforma a Ley de las Clases Pasivas y Civiles del Estado y justificar el derecho a la jubilación anticipada para personas con discapacidad física.
- Debe realizarse un análisis del mínimo de cuotas contribuidas a las Clases Pasivas y Civiles del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas, tomando en consideración a las personas con discapacidad Física laboralmente activas.
- El Estado debe facilitar un ente especializado que pueda generar certificaciones del grado de discapacidad física, a través del Ministerio de Salud y Asistencia social.

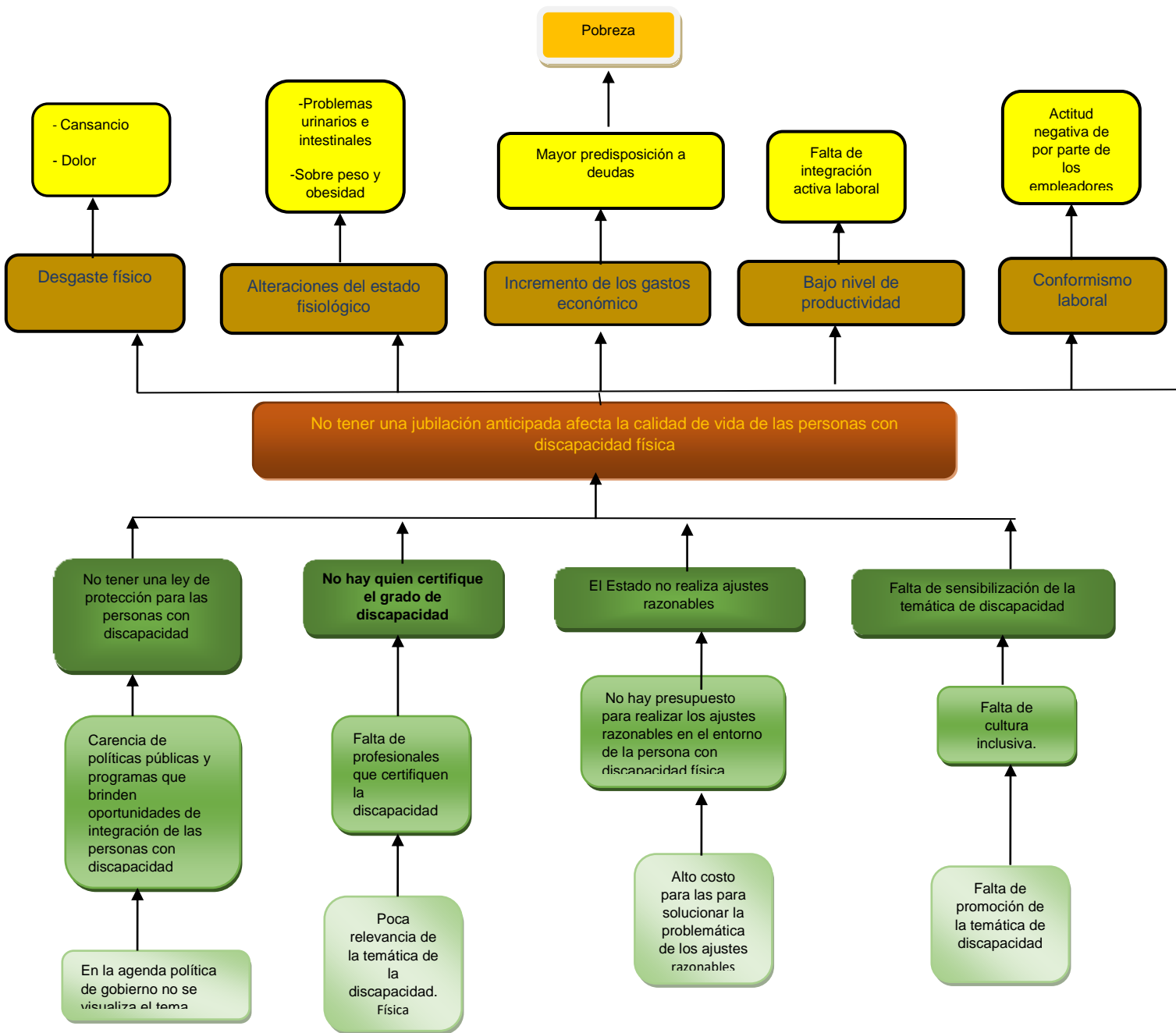
ANEXOS

1. Análisis de participantes

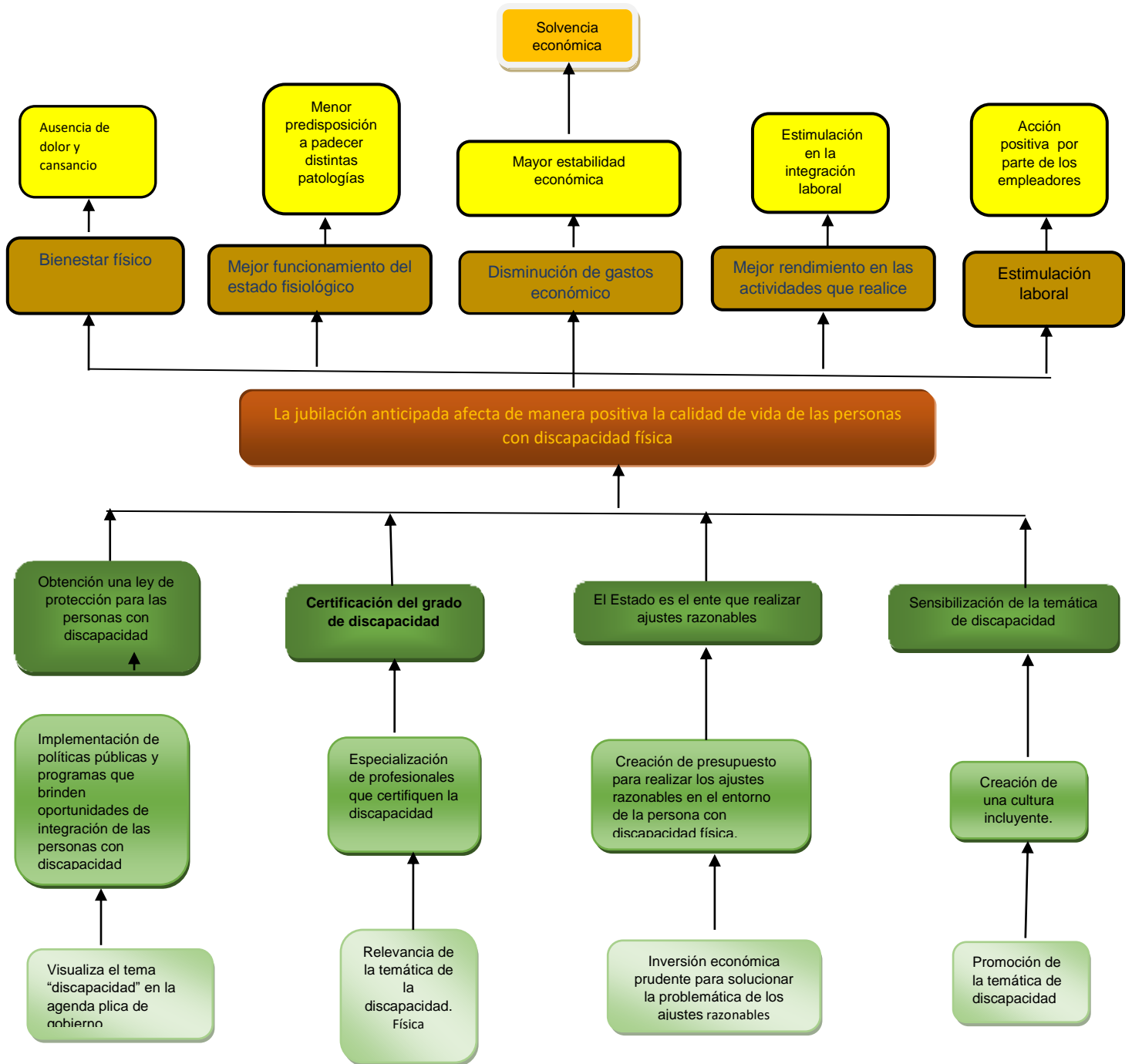
Actores Involucrados	Intereses	Problemas	Recursos o Mandatos
Personas con discapacidad física que	<ul style="list-style-type: none"> •Mejores condiciones de vida. •Estabilidad Económica después de la jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> •Malas condiciones laborales que afectan de manera negativa la vida de las PCD física. •Salarios no acordes a su desempeño •Los ajustes razonables en el área laboral son escasos, por lo que las tareas representas mayor desgaste físico. 	Convención de los Derechos de las personas con discapacidad
Familia de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> •Autonomía e independencia económica de las personas con discapacidad. •Tiempo para compartir 	<ul style="list-style-type: none"> •Las PCD física representan una carga económica familiar. •Reduciendo la calidad de tiempo para compartir con la familia. 	Proyectos para personas con discapacidad.
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	<ul style="list-style-type: none"> •Estrategia principal para la promoción de la salud. 	<ul style="list-style-type: none"> •Inexistencia de profesionales que certifiquen el grado de discapacidad física. 	<ul style="list-style-type: none"> •Constitución de Guatemala Código de Salud
Oficina de Servicio Civil (ONSEC)	<ul style="list-style-type: none"> •Ser una institución pública que brinde asesoría a PCD física, en beneficio a la jubilación anticipada. 	<ul style="list-style-type: none"> •No se cumple en su totalidad con la ley que protege a las PCD. 	<ul style="list-style-type: none"> •Ley de las Clases Pasivas y Civiles del Estado

Tabla 1. Análisis de participantes

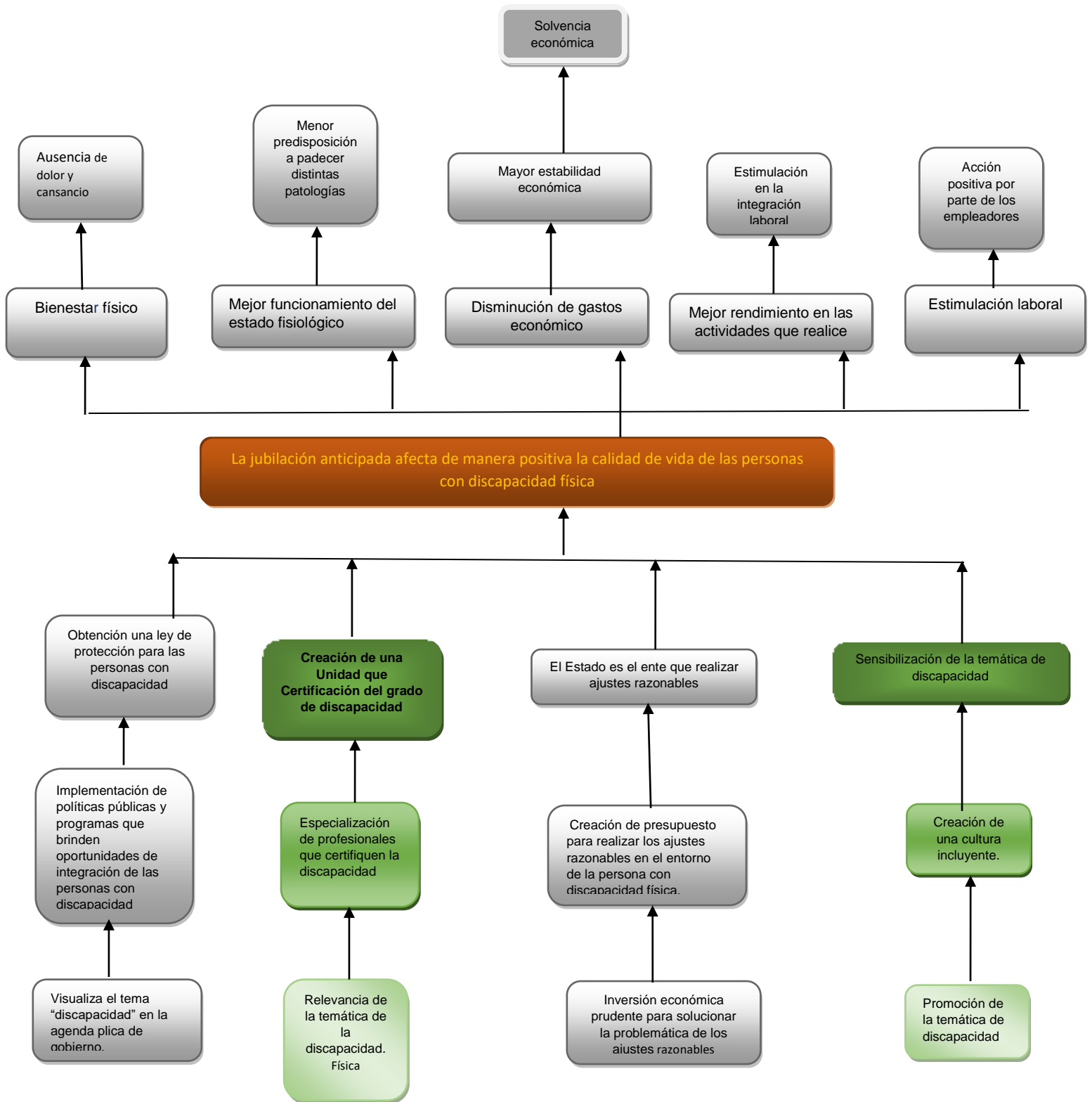
2. Árbol de Problemas



3. Árbol de objetivos



4. Árbol de Objetivos



5. Análisis de Opciones

- Implementación de una tercer causa de Jubilación por discapacidad en la ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado Decreto No. 63-88
- Iniciativa de ley para la Jubilación Anticipada para PcDF
- Talleres de conocimiento y aplicación de la ley de las PcDF dirigidos a trabajadores de la ONSEC departamento Clases Pasivas y Civiles del Estado
- Creación de una Unidad especializada en la certificación del grado de discapacidad en porcentajes, que pertenezca al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

6. Marco Conceptual

La discapacidad y sus barreras contextuales

La discapacidad aún es un tema que no ha cobrado mayor relevancia en Guatemala, en su mayoría los ciudadanos sólo visualizan la discapacidad pero no conocen las limitaciones que esta conlleva, este fenómeno se da a raíz de la falta de información. Para ello, es necesario tomar medidas para fomentar una cultura inclusiva desde el modelo social, creando una coincidencia de oportunidades, constituyendo un concepto que forje la igualdad, en la que se brinden las mismas posibilidades.

Éste enfoque de igualdad reconoce la importancia de las diferencias individuales y de grupo y es consciente de las barreras externas con las que se topan las personas con discapacidad reduciendo considerablemente su participación social. Tanto los estereotipos como las barreras estructurales se ven como obstáculos a la plena participación.

Según la (Oficina Internacional del Trabajo , 2015) este enfoque no tiene en cuenta la discapacidad cuando son necesarios cambios en el entorno social o construido para promover el acceso, la inclusión y los recursos para garantizar que las personas con discapacidad puedan aprovechar las oportunidades que se les ofrecen, por ejemplo a través de la provisión de ajuste razonables.

Por otra parte, la discapacidad evidencia el resultado de la deficiencia a partir del punto de vista de la productividad funcional de las actividades del individuo; la discapacidad representa, por lo tanto, trastornos en el nivel de la persona. En censos y encuestas se han formulado preguntas sobre las siguientes discapacidades: Dificultad de la visión, del habla, de la audición; dificultad para subir escaleras, alcanza y sus objetos por lo que estas últimas hacen referencia a la

persona con discapacidad física en la que constantemente se vive la dificultad de la inclusión y participación en la sociedad.

Lo anterior expuesto, interponen una barrera en el pleno desenvolvimiento de la práctica de actividades, sin deja a un lado los factores que son un derecho tales como: el acceso al trabajo, salud y educación, que son elementos importantes y fundamentales para el pleno desarrollo integral dentro de la sociedad.

Promoviendo la empleabilidad

La participación en actividades laborales hace referencia a la forma en cómo las personas con discapacidad pueden desempeñarse de manera activa en el trabajo cualquiera que este sea. Las restricciones para la participación en este escenario generan consecuencias económicas que afectan al núcleo familiar al cual pertenece y trae consigo grandes consecuencias que afectan a la persona de manera muy significativa.

Por lo que en el mundo de la discapacidad influyen múltiples variables, en las que cabe mencionar: el tipo de discapacidad, la edad, el sexo, la estructura familiar y los apoyos sociales que se les esté brindando. Las persona con discapacidad constituyen una importante población que cada día tiene que superar los diferentes obstáculos que existen en la sociedad desde actitudinales y barreras físicas, las cuales en ocasiones, les impide lograr la plena integración social, disfrutar de las mismas oportunidades, igualdad de los derecho y vivir con independencia.

Por lo que es necesario brindar formación técnica y profesional a las personas con discapacidad física para mejorar la empleabilidad con miras a conseguir un empleo decente. Las competencias que adquieren muchas veces no se ajusten a las necesidades del mercado de trabajo, o simplemente la falta de calificaciones hace que se encuentren en una situación de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo.

En preciso crear estrategia para un trabajo decente para personas con discapacidad, para que se logre este propósito es necesario e impostergable que el Estado y sus instituciones asuman un papel rector para su inclusión. Para ello cambiar la mirada tradicional que se tiene sobre la discapacidad y sus implicaciones es una tarea primaria a impulsar en el funcionariado que tiene relación con el tema. Dado a que el Monitoreo de la Américas, reconocía que Guatemala le da un pobre apoyo a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, también reconoce que *el gobierno de Guatemala apoya y suscribe todos los instrumentos internacional relativos a la protección de los derechos humanos, aún no han procedido a aplicarlos de manera eficaz*. De igual manera el Informe Sombra sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del Examen Periódico Universal del año 2012, reconoce que: No es posible que la condición y situación de discapacidad no tenga un lugar importante en las agendas de gobierno nacional y local y en las legislativas.

Las condiciones de empobrecimiento por las cuales atraviesa la mayoría de hogares que tiene entre sus miembros una persona con discapacidad son dramáticas y deben ser atendidas desde las diversas políticas de Estado, particularmente desde las políticas de protección social.

La OIT viene trabajando desde hace muchos años por la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.

El principio de no discriminación cobra cada día mayor prominencia ya que las cuestiones relativas a la discapacidad se consideran cuestiones de derechos humanos. Los principales instrumentos de la OIT relativos al derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de la discapacidad son: El Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y en su

recomendación núm. 168. El Convenio núm. 159 ha sido ratificado por 80 países (junio de 2008).

Existe una diversidad de principios e instrumentos para la protección de las personas con discapacidad dentro del área laboral que no se cumplen, menos cuando el país no disponga todavía de legislación que prohíba la discriminación por motivos de discapacidad en la formación y el empleo y en general, debería introducirla. La Legislación debería estipular que se realicen ajustes razonables para que las personas con discapacidades puedan participar plenamente en el lugar de trabajo y en la sociedad, y la denegación de dichos ajustes debería considerarse discriminatoria y, por ende, ilegal.

Las definiciones de las personas con discapacidad en la legislación deberían basarse en el enfoque de derechos humanos de la capacidad y no en un enfoque médico.

Jubilación

Por lo que legislación debería abordar la discriminación por múltiples motivos, poniendo de manifiesto las ventajas adicionales a las que se enfrentan las personas con ciertos tipos de discapacidad. De esta manera garantizar la vida de las personas que viven en condición de discapacidad por lo que esta genera un continuo cambio que se supone atravesar diferentes etapas, cada una con sus características, posibilidades y limitaciones. La edad cronológica determina edades (niñez, adolescencia, juventud, adultez, madurez...) y acontecimientos que transcurren determinan etapas que vienen acondicionadas por lo realizado en las anteriores imperativos legales establecen una edad de retiro. El trabajo estructura la vida en relación con tiempos, actividades, relaciones, status, creatividad, desarrollo de aptitudes y determina su identidad. La interrupción de la actividad laboral produce una ruptura que requiere un proceso de adaptación.

La preparación para la jubilación constituye una estrategia de protección social. Dicho concepto va más allá de la prestación económica que reciba la persona

luego de la jubilación. Proteger significa cuidar, con el propósito de evitar o prevenir la aparición de situaciones que puedan resultar desagradables o poner en peligro el bienestar de la persona. Muchos expertos la consideran sinónimo de preservar, amparar y defender, escudar, resguardar y salvaguardar; también se refieren a apoyar, favorecer y patrocinar. Está vinculado con la imagen o representación social que prevalece con relación a la vejez en el medio (Rodríguez, M. 2006).

Desde la perspectiva gerontológica, proteger es más que evitar la aparición de compromiso o agresión para el individuo. Se trata de velar por el disfrute pleno de esta etapa de la vida, permitiéndole gozar de todos sus derechos como persona, con respeto a su dignidad e historia de vida, así como su lugar en la sociedad.

La protección comprende una serie de acciones de diversa índole encaminadas a preservar y optimizar la calidad de vida de las personas. Incluye en las acciones aquellas dirigidas a prevenir situaciones que afecten la salud, la vida, la independencia o derechos; evitar aparición de discapacidades o retrasarlas y minimizarlas; estimular la creatividad que contribuya a dar sentido a la vida; rescatar las capacidades funcionales que aún tengan posibilidades de desarrollo; promover la conservación de la autoestima y facilitar su integración social y productividad personal; preservar la participación e interacción de las personas con su entorno familiar y social; promover una representación más positiva de la vejez como un ciclo con posibilidades y con experiencias y riquezas que pueden ser puestas a disposición de la sociedad y que es de inestimable valor.

Las acciones de protección involucran desde los propios individuos hasta familias, instituciones, organizaciones, etc. pero por sobre todo, es una responsabilidad colectiva de toda la sociedad hacia los colectivos en situación de vulnerabilidad (Ej. ancianos, etc.).

Las acciones de protección deben encararse con un enfoque integral teniendo en cuenta el equilibrio que se requiere (físico, psicológico, social y funcional). La protección abarca el cuidado de todas estas áreas trascendiendo a las familias y al entorno.

Dicho proceso puede revertirse a través de acciones promocionales que contribuyan a la integración y participación en la vida social y entre ellas se destaca las actividades de voluntariado, a través de las cuales las personas mayores pueden continuar sintiéndose útiles, activas y productivas constituyendo un estilo de vida saludable que favorece la autonomía y contribuye al aumento de la autoestima.

Durante la etapa laboral, las personas se encuentran sometidas a muchas presiones e intensos horarios; existe la sensación de carecer de tiempo y de libertad para realizar proyectos personales. Ante el momento de la jubilación - luego de la fase de euforia -, comienzan las dificultades de crearse un nuevo proyecto de vida significativo; de reestructurar el tiempo, afrontar situaciones como la pérdida de relaciones y rol social. Las personas no cuentan con elementos, ni formación, ni canales donde verter a la sociedad toda la energía que tienen a pesar del proceso de prejubilación o jubilación. La prejubilación que implica salir anticipadamente de la actividad laboral en un momento determinado, puede tener efectos similares a la jubilación para la persona. La sociedad estructura nuestro tiempo a lo largo de la mayor parte de nuestra vida acorde a cada una de las fases del ciclo vital y acorde a la expectativa funcional. (Sirlin, 2007)

Tanto la Jubilación como la prejubilación suponen el tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar Psicológico y social, descenso de la autoestima, disminución de las relaciones sociales, etc. Supone salir – anticipadamente en algunos casos- de una actividad laboral en un momento determinado a raíz de reconversión laboral o estrategia nacional. Ante el cese de la actividad laboral que provoca una serie de pérdidas sustitutivas en el rol social de muchos trabajadores tanto prejubilados como jubilados, se producen cambios personales y sociales que afectan al individuo así como a su entorno familiar y social.

Una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo – jubilación, podría contribuir a reducir posibles afecciones físicas

y/o psicológicas que pudieren sobrevenir. Esto se logra a través de la igualdad de oportunidades laborales y a la reforma de la Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado para tomar las medidas pertinentes en la regulación del tiempo laboral de las personas con discapacidad física, conjuntamente con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para la creación de una Unidad de apoyo que certifique el grado de discapacidad Física, para poner de manifiesto las complicaciones que va generando la discapacidad, de una manera objetiva y verificable a través de un certificado que evidencie el grado de funcionalidad de la persona para realizar ajustes razonables en el área laboral para un buen desarrollo de sus actividades, de no ser posible por el proceso degenerativo que puede provocar la discapacidad, se procede a una jubilación anticipada pudiendo ser esta por edad cronológica, por tiempo laboral, o por los grados de funcionalidad.

7. Matriz de Marco Lógico

MATRIZ DEL PROYECTO			
Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente	Medios de Verificación	Supuestos
<p>FIN Que las personas con discapacidad física que trabajan para el Estado gocen de plenitud, con una jubilación anticipada a partir de los 50 años de edad o 15 años de servicio laboral.</p>	<p>Un Ajuste a la Ley Clases Pasivas y Civiles del Estado en el Decreto Número 63-88</p>	<p>Oficina Nacional del Servicio Civil</p>	<p>Resistencia a la modificación de la ley.</p>
<p>Propósito Consolidar a las estructuras del Estado para que se generen cambios favorables a la reducción del tiempo laboral para personas con discapacidad física.</p>	<p>Monitoreo al departamento jurídico de la ONSEC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas Publicas • SAT • Congreso de La República de Guatemala 	<p>No ser una prioridad en la agenda de las entidades del Estado.</p>
<p>Componentes 1. Talleres de conocimiento y aplicación de la ley de las PcDF dirigidos a trabajadores de la ONSEC departamento Clases Pasivas y Civiles del Estado</p>	<p>Profesionales que aborden la temática sobre discapacidad con un enfoque de derechos humanos.</p>	<p>Evaluación a través de un instrumento que permita la verificación de actitudes y conocimientos</p>	<p>No se alcance la concientización en un grado óptimo</p>

<p>2. Creación de una Unidad especializada en la certificación del grado de discapacidad en porcentajes, que pertenezca al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social</p>	<p>Apertura a la propuesta de la creación de la unidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas Públicas • Ministerio de Salud y Asistencia Social 	<p>No aprobación del presupuesto para la creación de la unidad.</p>
<p>Actividad</p> <p>1.1 Gestión para Impartir los talleres de Aplicación de la ley de las PcDF en la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC)</p> <p>1.1.1 Reunión con autoridades de la ONSEC para la descripción de intervención de los talleres.</p>	<p>1.1 Respuesta favorable para inicial la gestión para impartir los talleres.</p>	<p>1.1 Calendarización de talleres de conocimiento y aplicación de la Ley para personas con discapacidad en la agenda de trabajo de la ONSEC</p>	<p>1.1 Respuesta desfavorable de las autoridades la ONSEC para impartir los talleres.</p>
<p>1.2 Gestión de asistencia del departamento de Clases Pasivas y Civiles del Estado para asistir los talleres sobre la Aplicación de la Ley de las PcD física.</p>	<p>1.2 Confirmación de los trabajadores de Clases Pasivas y Civiles del Estado para participar en los talleres.</p>	<p>1.2 Listado de participantes que asisten al taller.</p>	

<p>1.3 Socialización de los talleres impartidos al departamento de Clases Pasivas y Civiles del Estado</p>			
<p>1.4 Visita de identificación sobre el conocimiento de la temática de la discapacidad.</p> <p>1.4.1 Visita de identificación sobre el conocimiento de la temática de la discapacidad.</p> <p>1.4.2 Pasar el instrumento a trabajadores de Clases Pasivas y Civiles del estado</p> <p>1.4.3 Analizar los datos arrojados por el instrumento.</p> <p>1.4.4 Dar a conocer los resultados de la encuesta.</p>	<p>1.4.1 Resultados obtenidos a través de las encuestas.</p>	<p>1.4.1 Número de encuestas respondidas.</p>	<p>1.4.1 Desinterés en colaborar para responder el instrumento.</p>

<p>1.5 Organizar la agenda para el taller de “Fundamentos de la Discapacidad”.</p> <p>1.5.1 Organización de material y equipo requerido para el taller.</p> <p>1.5.2 Contratar al profesional que impartirá el taller.</p> <p>1.5.3 Reproducción de Folletos de los Fundamentos de la Discapacidad</p> <p>1.5.4 Manufacturación de Gafetes</p> <p>1.5.5 Elaboración de lista de asistencia</p> <p>1.5.6 Elaboración de diplomas.</p>	<p>1.5 Reproducción del material de apoyo.</p> <p>1.5.6 Obtención del contrato del Salón</p>	<p>1.5 Obtención del material de apoyo que se utilizará para el desarrollo del taller</p> <p>1.5.6 Realización del taller en salón contratado.</p>	<p>1.5 Retraso en la entrega del material de apoyo que se utilizará para el desarrollo del taller</p> <p>1.5.6 Cancelación del contrato del salón el día de realizar el taller.</p>
<p>1.6 Ejecución del primer taller. “Fundamentos de la Discapacidad”.</p> <p>1.6.1 Toma de asistencia</p>	<p>1.6.1 Participación de los trabajadores de Clases Pasivas y Civiles del Estado</p>	<p>1.6.1 Hojas de asistencia</p>	<p>1.6.1 Poca asistencia de los trabajadores de Clases Pasivas y Civiles del Estado</p>

<p>1.6.2 Entrega de material de apoyo para apuntes.</p> <p>1.6.3 Desarrollo del taller</p> <p>1.6.4 Cooffee break</p> <p>1.6.5 Evaluación del taller</p> <p>1.6.6 Almuerzo</p> <p>1.6.7 Entrega de diplomas</p>	<p>1.6.7 Acata de apertura y de cierre del programa.</p>	<p>1.6.7 Diplomas impresos, firmados y entregados a cada participante.</p>	<p>1.6.7 Diplomas mal redactados.</p>
<p>1.7 Visita de Observación al clima laboral en la ONSEC</p> <p>1.7.1 Evidenciar el trato hacia las personas con discapacidad física que laboran en la organización</p> <p>1.7.2 Evidenciar el trato hacia las personas con discapacidad física que hacen uso del servicio de la Oficina Nacional</p>	<p>1.7.2 Entrevista a trabajadores con discapacidad física que laboran en la ONSEC</p>	<p>1.7.2 Participación de los trabajadores con discapacidad física que laboran en la ONSEC.</p>	<p>1.7.2 Alteración de la información proporcionada, por parte de trabajadores con discapacidad física que laboran en la ONSEC.</p>
<p>1.8 Organizar la agenda para la realización del Segundo taller “Derechos laborales y discapacidad”</p>	<p>1.8 Reproducción del material de apoyo.</p>	<p>1.8 Obtención del material de apoyo que se utiliza en la realización del taller.</p>	<p>1.8 Retraso en la entrega del material de apoyo que se utilizará para el desarrollo del taller</p>

<p>1.8.1 Organización de material y equipo requerido para el taller.</p> <p>1.8.2 Contratar al profesional que impartirá el taller.</p> <p>1.8.3 Reproducción de Bifoliares</p> <p>1.8.4 Reproducción de Folletos de los “Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Física”</p> <p>1.8.5 Manufacturación de Gafetes</p> <p>1.8.6 Elaboración de lista de asistencia</p> <p>1.8.7 Elaboración de diplomas.</p> <p>1.8.8 Reservación del salón para realizar el taller.</p>	<p>1.8.2 Aceptación y firma de contrato, del profesional que impartirá los talleres.</p>	<p>1.8.2 Aceptación y firma de contrato, del contrato, del profesional contratado.</p>	<p>1.8.2 Incumplimiento del contrato del profesional contratado para impartir el taller.</p>
<p>1.9 Ejecución del segundo taller “Derechos laborales y la discapacidad”</p> <p>1.9.1 Toma de asistencia</p> <p>1.9.2 Entrega de material de apoyo para apuntes.</p>	<p>1.9 Participación de la mayoría de trabajadores de Clases Pasivas y Civiles del Estado</p>	<p>1.9 Listado de asistencia.</p>	<p>1.9 Escasa asistencia de trabajadores de Clases Pasivas y Civiles del Estado</p>

<p>1.9.3 Desarrollo del taller</p> <p>1.9.4 Coofee break</p> <p>1.9.5 Evaluación del taller</p> <p>1.9.6 Almuerzo</p> <p>1.9.7 Entrega de diplomas</p>	<p>1.9.7 Acta de inicio y finalización del taller.</p>	<p>1.9.7 Diplomas impresos, firmados y entregados a cada participante</p>	<p>1.9.7 Impresión retrasada de los diplomas.</p>
<p>1.10 Organizar una mesa de diálogo con representantes de la Dirección encargada de administrar el Régimen de Clases Pasivas y Civiles del Estado en conjunto con asistentes al taller para crear una iniciativa para la reducción laboral de trabajadores con Discapacidad Física.</p>	<p>1.10 Intervención del personal que asiste a los talleres.</p>	<p>1.10 Lista de participantes en la mesa de dialogo.</p>	<p>1.10 Resistencia a la participación a la mesa de diálogo por parte de la Dirección encargada de administrar el Régimen de Clases Pasivas y Civiles del Estado.</p>
<p>1.10.1 Documentar los aportes de los participantes.</p>	<p>1.10.1 Elaboración de Iniciativa para la regulación del tiempo laboral para personas con discapacidad física</p>	<p>1.10.1 Antecedente de lo abordado para la regulación del tiempo laboral para personas con discapacidad física.</p>	<p>1.10.1 Poca fundamentación en los aportes para la elaboración de la iniciativa para la regulación del tiempo laboral, por parte de los asistentes a los talleres.</p>

<p>1.10.2 En base a los aportes dar a conocer la iniciativa a las autoridades correspondientes para la toma de decisiones.</p>			
<p>1.11 Organizar la agenda para la realización del Tercer taller “Estrategia para la inclusión laboral”.</p> <p>1.11.1 Organización de material y equipo requerido para el taller.</p> <p>1.11.2 Contratar al profesional que impartirá el taller.</p> <p>1.11.3 Reproducción de trifleares</p> <p>1.11.4 Reproducción de Folletos de los “Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Física</p> <p>1.11.5 Manufacturación de Gafetes</p> <p>1.11.6 Elaboración de diplomas.</p> <p>1.11.7 Reservación del salón para realizar el taller.</p>	<p>1.11 Reproducción del material de apoyo.</p> <p>1.11.2 Aceptación y firma de contrato, del profesional que impartirá los talleres.</p> <p>1.11.5 Obtención del contrato del Salón</p>	<p>1.11.2 Taller impartido por profesional contratado</p>	
<p>1.12 Ejecución del tercer taller “Estrategia para la inclusión laboral”.</p> <p>1.12.1 Toma de asistencia</p>	<p>1.12.1 Hojas de asistencia</p>		

<p>1.12.2 Entrega de material de apoyo para apuntes.</p> <p>1.12.3 Desarrollo del taller.</p> <p>1.12.4 Cooffee break</p> <p>1.12.5 Evaluación del taller</p> <p>1.12.6 Almuerzo</p> <p>1.12.7 Entrega de diplomas</p>			
<p>1.13 Revisar las políticas y procesos de las instituciones que afectan a las personas con discapacidad</p> <p>1.13.1 Formar equipo internos sobre temas de accesibilidad del espacio física, la tecnología y todo el entorno de trabajo de la persona con discapacidad.</p> <p>1.13.2 Estas acciones se llevaran a cabo con los participantes a los talleres.</p> <p>1.14 Organizar la agenda para la realización del cuarto taller “Descripción de puestos”</p> <p>1.14.1 Organización de material y equipo requerido para el taller</p>	<p>1.13 Documentación de procesos que afectan a las personas con discapacidad</p> <p>1.13.1 Listado de participación en el proceso.</p> <p>1.14.1 Reproducción del material de apoyo.</p>		

<p>1.14.2 Contratar al profesional que impartirá el taller</p> <p>1.14.3 Reproducción de trifoleares</p> <p>1.14.4 Reproducción de Folletos de los “Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Física”</p> <p>1.14.5 Manufacturación de Gafetes</p> <p>1.14.6 Elaboración de lista de asistencia</p> <p>1.14.7 Elaboración de diplomas.</p> <p>1.14.8 Reservación del salón para realizar el taller.</p> <p>1.14.8 Reservación del salón para realizar el taller.</p>	<p>1.14.8 Confirmación del profesional que impartirá los talleres.</p>		
<p>1.15 Ejecución del tercer taller “Estrategia para la inclusión laboral”.</p> <p>1.15.2 Toma de asistencia</p> <p>1.15.3 Entrega de material de apoyo para apuntes.</p> <p>1.15.4 Desarrollo del taller.</p>			

<p>1.15.5 Coofee break</p> <p>1.15.6 Evaluación del taller</p> <p>1.15.7 Almuerzo</p> <p>1.15.8 Entrega de diplomas</p>			
<p>1.16 Seguimiento a la formación de los trabajadores de la ONSEC.</p> <p>1.16.1 Elaboración de un manual de ajustes razonables en espacios físicos, y tiempo laboral en los diferentes puestos donde laboran personas con discapacidad física.</p> <p>1.16.2 Inicio de una reforma a ley de la Clases Pasivas y Civiles del Estado para una Jubilación Anticipada para PcD física.</p>	<p>1.16.1 Obtención del contrato del Salón</p> <p>1.16.2 Hojas de asistencia. Entrega de diplomas a participantes. Iniciativa de la Reforma a la Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado.</p>	<p>1.16.1 Reproducción de la información plasmada en el manual.</p> <p>1.16.2 Listado de asistentes que intervienen en la iniciativa.</p>	<p>1.16.1 No estregar el manual como producto final de los talleres</p> <p>1.16.2 Desinterés por crea una iniciativa a la Reforma a la Ley de Clases Pasivas y Civiles del Estado en cuanto a la reducción del tiempo laboral para personas con discapacidad física.</p>

<p>2.1 Programar la cita con las autoridades correspondientes de la Dirección de Área de Salud de la Región Central, para la presentación del proyectos de la creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de discapacidad física</p> <p>2.1.1 Preparar la agenda para la presentación del proyecto en la Dirección de Área de Salud de Guatemala</p> <p>2.1.2 Presentación del proyecto de la creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física a autoridades correspondientes de la Dirección de Área de Salud de Guatemala.</p> <p>2.1.3 Monitoreo del traslado del proyecto de la Dirección de Área de Salud al Ministerio de Salud y Asistencia Social.</p>	<p>2.1 Confirmación de la Cita en Dirección de área del Ministerio de Salud y Asistencia Social para presentar el Proyecto.</p> <p>2.1.2 Reunión con autoridades correspondientes de la Dirección de Área de Salud de Guatemala del Dirección de área del Ministerio de Salud y Asistencia Social</p>	<p>2.1 Registro en el control de asistencia de la Dirección de área del Ministerio de Salud y Asistencia Social</p> <p>2.1.2 Cita confirmada para reunión con autoridades correspondientes de la Dirección de Área de Salud de Guatemala del Dirección de área del Ministerio de Salud y Asistencia Social</p>	<p>2.1 Nunca obtener la cita a la Dirección de Área del Ministerio de Salud y Asistencia Social</p> <p>2.1.2 Desinterés por la creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física.</p>
--	---	--	--

<p>2.2 Presentación de los la importancia de la implementación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física, ante las autoridades correspondientes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.</p> <p>2.2.1 Socializar el proyecto con las autoridades respectivas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, desde un enfoque de derechos humanos, amparado en la Constitución Política de la República y el Código de Salud, reconoce que el goce de la salud es derecho fundamental del ser humano sin discriminación alguna, obliga al Estado a velar por la misma, desarrollando a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación.</p>	<p>2.2.1 Agenda incluida en las actividades del Ministerio de salud Pública y Asistencia.</p>	<p>2.2.1 Espacio en la agenda para socializar el proyecto de la creación de la Unidad para Certificar el Grado de Discapacidad Física.</p>	<p>2.2.1 la creación de la Unidad para Certificar el Grado de Discapacidad Física, no forma parte de la agenda del Ministerio de salud Pública y Asistencia y no lo visualizan como un derecho a la Salud.</p>
---	---	--	--

<p>2.3 Gestión en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para Creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física.</p> <p>2.3.1 Contratación de un profesional internacional especializado en la Certificación de la Discapacidad</p> <p>2.3.2 Inducción para los requerimientos del funcionamiento de la Unidad de Certificación de la Discapacidad</p>	<p>2.3 Actitud positiva de las autoridades correspondientes del Ministerio de Salud y Asistencia Social para la creación de la Unidad de certificación</p> <p>2.3.1 Confirmación, del extranjero Especializado en la certificación de la discapacidad</p>	<p>2.3 Toma de acciones para implementar la unidad que certifique la discapacidad física.</p>	<p>2.3. Compromiso adquirido por parte de Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para Creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad</p>
<p>2.4 Ubicación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad en Porcentajes.</p> <p>2.4.1 Contratar a un Profesional para que realice un estudio para la ubicación de la Unidad de Certificación y el impacto que esta tendrá.</p>	<p>2.4.1 Socialización de los resultados de estudio para la ubicación de la Unidad de Certificación y el impacto que esta tendrá.</p>	<p>2.4.1 Resultados Verificables del impacto que esta tendrá la unidad de Certificación del grado de discapacidad.</p>	<p>2.4.1 Impacto negativo de en la creación de la unidad de Certificación del grado de discapacidad.</p>

<p>2.5 Crear el perfil del profesional en salud que Certifique el Grado de la Discapacidad.</p> <p>2.5.1 Confirmación de asistencia a los talleres de Certificación de la discapacidad</p>	<p>2.5 Recepción de curricular de profesionales</p> <p>2.5.1 Confirmación de asistencia a los talleres de Certificación de la discapacidad</p>	<p>2.5 Curriculum Vite recibidos en físico.</p> <p>2.5.1 Lista de asistencia a los talleres.</p>	<p>2.5 Ningún candidato llena el perfil.</p> <p>2.5.1 Detención en la formación de la Certificación de la Discapacidad.</p>
<p>2.6 Organizar la agenda para impartir los talleres sobre la Certificación del Grado de Discapacidad Física.</p> <p>2.6.1 Organización de material y equipo requerido para el taller.</p> <p>2.6.2 Aceptación y confirmación de contrato del profesional extranjero.</p> <p>2.6.3 Reproducción de Bifoliares</p> <p>2.6.4 Reproducción del material de apoyo para el taller</p>	<p>2.6.2 Aceptación y confirmación de contrato del profesional extranjero.</p> <p>2.6.3 Entrega de un documento que abala la certificación de la discapacidad.</p>	<p>6.2.2 Extranjero, presente el día del taller para impartir un tema nuevo.</p> <p>2.6.3 Profesionales reconocidos como especialistas en la certificación de la discapacidad física.</p>	<p>2.6.2 El profesional extranjero no llene las expectativas para impartir los talleres de certificación.</p> <p>2.6.3 Mala formación durante el proceso de formación para la certificación de la discapacidad física.</p>

<p>2.6.5 Manufacturación de Gafetes 2.6.6 Elaboración de lista de asistencia 2.6.7 Elaboración de certificados. 2.6.8 Reservación del salón para realizar el taller.</p>			
<p>2.7 Creación del perfil para la persona con discapacidad física que podrá ser parte del beneficio de la certificación del grado de discapacidad.</p> <p>2.7.1 Los nuevos profesionales capacitados en la Certificación del grado de discapacidad, elaboraran el perfil de las personas que gozaran de este beneficio.</p>			
<p>2.8 Descentralizar el servicio de Certificación de la Discapacidad hacia los seis Hospitales Regionales, (Hospital Regional de Occidente, Hospital Nacional de Amatitlán, Hospital Nacional de Jutiapa, Hospital Nacional Pedro de Betancourt, Hospital Nacional de San Marcos y Hospital Nacional de Salamá</p>	<p>2.8 Descentralización certificación en los seis hospitales Regionales discapacidad física en los Hospitales</p>	<p>2.8 Acceso a la Certificación del grado de discapacidad a los profesionales de la salud que laboran en los distritos Hospitales Regionales.</p>	<p>2.8 No es una prioridad en los Hospitales regionales.</p>

8. Presupuesto

Talleres de conocimiento y aplicación de la ley de las PcDF a trabajadores de la ONSEC

Taller No. 1

PRESUPUESTO DE TALLER FUNDAMENTOS DE LA DISCAPACIDAD	
DESCRIPCION	VALOR
ALQUILER DEL LOCAL DE HOTEL CAMINO REAL 5 HORAS	772.05
COFFE BREAK PARA 30 PERSONAS	1,260.00
ALMUERZO PARA 30 PERSONAS	4,500.00
ALQUILER DE CAÑONERA	400.00
REPRODUCCION DE 30 TRIFOLIARES	206.33
REPRODUCCION DE 30 FOLLETOS A COLOR	450.00
GAFETES	150.00
IMPRESIÓN DE 30 DIPLOMAS	450.00
LIBRETAS Y LAPICEROS	180.00
HONORARIOS DEL PROFESIONAL QUE IMPARTIRA EL TALLER	2,000.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO	10,368.38

Taller No. 2

PRESUPUESTO DE TALLER DERECHOS LABORALES Y LA DISCAPACIDAD	
DESCRIPCION	VALOR
ALQUILER DEL LOCAL DE HOTEL CAMINO REAL 5 HORAS	772.05
COFFE BREAK PARA 30 PERSONAS	1,260.00
ALMUERZO PARA 30 PERSONAS	4,500.00
ALQUILER DE CAÑONERA	400.00
REPRODUCCION DE 30 TRIFOLIARES	206.33
REPRODUCCION DE 30 FOLLETOS A COLOR	450.00
GAFETES	150.00
IMPRESIÓN DE 30 DIPLOMAS	450.00
LIBRETAS Y LAPICEROS	180.00
HONORARIOS DEL PROFESIONAL QUE IMPARTIRA EL TALLER	2,000.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO	10,368.38

Taller No. 3

PRESUPUESTO DE TALLER ESTRATEGIA PARA LA INCLUSION LABORAL	
DESCRIPCION	VALOR
ALQUILER DEL LOCAL DE HOTEL CAMINO REAL 5 HORAS	772.05
COFFE BREAK PARA 30 PERSONAS	1,260.00
ALMUERZO PARA 30 PERSONAS	4,500.00
ALQUILER DE CAÑONERA	400.00
REPRODUCCION DE 30 TRIFOLIARES	206.33
REPRODUCCION DE 30 FOLLETOS A COLOR	450.00
GAFETES	150.00
IMPRESIÓN DE 30 DIPLOMAS	450.00
LIBRETAS Y LAPICEROS	180.00
HONORARIOS DEL PROFESIONAL QUE IMPARTIRA EL TALLER	2,000.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO	10,368.38

Taller No. 4

PRESUPUESTO DE TALLER DESCRIPCION DE PUESTOS LABORALES	
DESCRIPCION	VALOR
ALQUILER DEL LOCAL DE HOTEL CAMINO REAL 5 HORAS	772.05
COFFE BREAK PARA 30 PERSONAS	1,260.00
ALMUERZO PARA 30 PERSONAS	4,500.00
ALQUILER DE CAÑONERA	400.00
REPRODUCCION DE 30 TRIFOLIARES	206.33
REPRODUCCION DE 30 FOLLETOS A COLOR	450.00
GAFETES	150.00
IMPRESIÓN DE 30 DIPLOMAS	450.00
LIBRETAS Y LAPICEROS	180.00
HONORARIOS DEL PROFESIONAL QUE IMPARTIRA EL TALLER	2,000.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO	10,368.38
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE LOS 4 TALLERES	41,473.52

Funcionamiento de la Unidad

PRESUPUESTO ANUAL PARA LA CREACION DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA CERTIFICACION DEL GRADO DE DISCAPACIDAD FISICA	
DESCRIPCION	
PROFESIONAL POR CONTRATO ANUAL	96,000.00
ASISTENTE POR CONTRATO ANUAL	42,000.00
ASESORIA DE UN CAPACITADOR	7,200.00
EQUIPO DE COMPUTO	10,000.00
EQUIPO DE OFICINA 2 ESCRITORIOS Y 2 SILLAS	2,700.00
IMPRESORA MULTIFUNCIONAL CANON	1,800.00
CAMILLA HOSPITALARIA	2,076.00
2 BATAS	500.00
MATERIALES Y SUMINISTROS	1,000.00
TOTAL PRESUPUESTO	163,276.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE TALLERES Y	
CREACION DE UNIDAD ESPECIALIZADA	204,749.52

Elaboración de diplomas.		■															
Reservación del salón para realizar el taller.	■																
Visita de Observación al clima laboral en la ONSEC		■															
Evidenciar el trato hacia las personas con discapacidad física que laboran en la organización		■															
Evidenciar el trato hacia las apersonas con discapacidad física que hacen uso del servicio de la Oficina Nacional		■															
Organizar la agenda para la realización del Segundo taller "Derechos laborales y discapacidad"			■														
Organización de material y equipo			■														
Contratar al profesional que impartirá el taller.			■														
Reproducción de Trifoleares			■														
Reproducción de Folletos de los "Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Física"			■														
Manufacturación de Gafetes			■														
Elaboración de lista de asistencia			■														
Elaboración de diplomas.			■														
Reservación del salón para realizar el taller.		■															
Organizar una mesa de diálogo con representantes de la Dirección encargada de administrar el Régimen de Clases Pasivas y Civiles del Estado				■													
Documentar los aportes de los participantes.				■													
En base a los aportes dar a conocer					■												
Organizar la agenda para la realización del Tercer taller "Estrategia para la inclusión laboral".					■												
Organización de material y equipo requerido para el taller.					■												
Contratar al profesional que impartirá el taller.						■											
Reproducción de trifoleares							■										
Reproducción de Folletos de los "Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Física"								■									
Manufacturación de Gafetes									■								
Elaboración de lista de asistencia										■							
Elaboración de diplomas.											■						

Cronograma para la creación de la Unidad de Certificación

CREACION DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA CERTIFICACION DEL GRADO DE DISCAPACIDAD FISICA												
ACTIVIDADES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Programar la cita con las autoridades correspondientes de la Dirección de Área de Salud de la Región Central, para la presentación del proyectos de la creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de discapacidad física												
Preparar la agenda para la presentación del proyecto en la Dirección de Área de Salud de Guatemala.												
Presentación del proyecto de la creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física a autoridades correspondientes de la Dirección de Área de Salud de Guatemala.												
Monitoreo del traslado del proyecto de la Dirección de Área de Salud al Ministerio de Salud y Asistencia Social.												
Presentación de los la importancia de la implementación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física, ante las autoridades correspondientes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.												
Socializar el proyecto con las autoridades respectivas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Desde un enfoque de derechos humanos												
Gestión en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para Creación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad Física.												
Contratación de un profesional internacional especializado en la Certificación de la Discapacidad.												
Inducción para los requerimientos del funcionamiento de la Unidad de Certificación de la Discapacidad												
Ubicación de la Unidad Especializada en la Certificación del grado de Discapacidad en Porcentajes.												
Contratar a un Profesional para que realice un estudio para la ubicación de la Unidad de Certificación y el impacto que esta Tendrá.												
Crear el perfil del profesional en salud que Certifique el Grado de la Discapacidad.												
Convocatoria de los profesionales que llenen el perfil para certificarse en la Certificación del Grado de Discapacidad Física.												

10.Evolución del proyecto

Evaluación del proyecto de talleres de conocimiento y aplicación de la ley dela PcDF dirigidos a trabajadores de la OSEC

Planificación

Pregunta de desempeño	Indicadores	Método de recolección de datos	Responsable
¿La propuesta de los talleres, es viable en la ONSEC?	Apertura a la propuesta de los talleres por parte la ONSEC	Inició de los talleres y entrega de diplomas a participantes	Coordinador del proyecto
¿El tiempo de inversión para las personas que asistirán a los talleres es factible?	El desarrollo de los talleres será en horario laboral	Horario de los talleres: de 8:00 a 13:00	Coordinador del proyecto y Recurso Humanos ONSEC y
Como se distribuirán los talleres	Cuatro talleres al año de cinco horas cada taller	Un taller cada tres meses.	Coordinador del proyecto
¿Cuál es el aporte de los talleres?	Empoderamiento sobre derechos de las personas con discapacidad	Un mejor trato hacia las personas con discapacidad que hacen uso de los servicios de la ONSEC, con un enfoque de derechos humanos	Profesional encargado de impartir los talleres
¿Qué perfil debe tener la persona que impartirá los talleres?	Empoderamiento de los derechos de las personas con discapacidad física.	Aplicación del conocimiento del derecho de las personas con discapacidad por parte de los asistentes al taller.	

Ejecución

Los talleres son viables	Actitud positiva de los asistentes al taller	Asistencia del 100% de los participantes	Coordinador del proyecto
El horario en que se imparten los talleres es accesible	Los participantes del taller no necesitan tiempo extra, del horario de trabajo para asistir a los talleres	Horario de los talleres: de 8:00 a 13:00	Coordinador del proyecto y Recurso Humanos ONSEC y
El periodo entre cada taller es de, tres meses	Cuatro talleres al año, de cinco horas cada taller	Un taller cada tres meses.	Coordinador del proyecto
Aporte significativo de los talleres para la formación de los trabajadores de la OSNCE.	Trato con un enfoque de Derechos Humanos hacia las personas con discapacidad física que acuden a la Oficina Nacional de Servicio Civil y mejor orientación para el proceso de jubilación de las personas con discapacidad física	Las personas con discapacidad que acuden a los servicios de la ONSEC manifiestan tener un mejor trato	Profesional encargado de impartir los talleres
El profesional tiene el conocimiento y la técnica para impartir el cursos sobre derechos de las personas con discapacidad física	Los participantes aplican los conocimientos adquiridos en los talleres	Encuesta realizada a personas con discapacidad realizada en la ONSEC revela que hay un mejor trato hacia las personas con discapacidad	

Finalización

Pregunta de desempeño	Indicadores	Método de recolección de datos	Responsable
El Objetivo del proyecto se alcanzo	Iniciativa de la elaboración de una propuesta a la Reforma de la Ley de las Clases Pasivas y Civiles del Estado	Se toman considerandos para la reducción del tiempo laboral para personas con discapacidad física	Coordinador del proyecto
Se cumplió con los tiempos planificados para impartir los talleres			Coordinador del proyecto
Se dio un cambio significativo en la formación de los asistentes al taller	Mejor orientación de los trabajadores de la ONSEC hacia las Personas con Discapacidad Física para tramites de la jubilación	Las personas con discapacidad que acuden a los servicios de la ONSEC manifiestan tener un mejor trato	Trabajadores de la ONSEC Coordinador del proyecto
Se logró una ambiente laboral incluyente en la ONSEC	Mejores condiciones de trabajo para Personas con Discapacidad Física en la ONSEC y mejor atención de servicio a Personas con Discapacidad.	La ONSEC se convirtió en una Organización más Incluyente	Trabajadores de la ONSEC Coordinador del proyecto

Evaluación del Proyecto, Creación de una Unidad Especializada en la Certificación del Grado de Discapacidad en Porcentajes, que pertenezcan al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Planificación

Pregunta de desempeño	Indicadores	Método de recolección de datos	Responsable
¿Es sustentable la propuesta del Proyecto de la de una Unidad Especializada en la Certificación del Grado de Discapacidad?	Los resultados de la investigación previa a la propuesta del proyecto, revelan la importancia de la Certificación del Grado Discapacidad	El estudio se realizó con personas con Discapacidad Física que laboran para el Estado.	Coordinador del proyecto
¿Cuál será el aporte Unidad Especializada en la Certificación del Grado de Discapacidad?	Que las Personas con discapacidad tengan el conocimiento del grado de discapacidad que poseen y las posibles limitaciones que esta pueda provocar	La productividad en el área laboral para realizar ajustes razonables en el área laboral o el ajuste razonable para una jubilación anticipada	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social Coordinador del proyecto

Ejecución

Pregunta de desempeño	Indicadores	Método de recolección de datos	Responsable
Certificación del grado de discapacidad para Persona que laboran para el estado	Personas con discapacidad Física beneficiadas con la certificación para mejor condiciones de salud.	Mejores condiciones de salud en los entornos laborales, en la realización de reajustes laborales	Coordinador del proyecto
¿Cuál será el aporte Unidad Especializada en la Certificación del Grado de Discapacidad?	Mejor desenvolvimiento laboral de acuerdo las limitaciones que genere la discapacidad.	Evidencia de la funcionalidad física a través de la certificación del grado de discapacidad	Profesional encargado de la certificación de la discapacidad laboral.

Finalización

Pregunta de desempeño	Indicadores	Método de recolección de datos	Responsable
Se logra que un 2% del al Certificación del grado de discapacidad para Persona que laboran para el estado	Un bajo porcentaje de personas con discapacidad gozan del beneficio de la certificación	Mejor condiciones de trabajo que se basan en lo establecido en la certificación de la discapacidad	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
¿Cuál será el aporte de Unidad Especializada en la Certificación del Grado de Discapacidad?	Un Estado, incluyente que promociona la salud sin discriminación alguna.	Persona con discapacidad física que gozan de sus derechos de otorgados por un Estado que brinda seguridad en sus ejes transversales espacialmente en salud trabajo.	Profesional encargado de la certificación de la discapacidad laboral.

Biografía

- (2001). *Presencia del Tema de Discapacidad en la Información Estadística*. México. Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/censos/marcoteorico3.pdf>
- (2006). *Perfil Socio Demográfico de la Población con discapacidad en Guatemala*. Senso, Guatemala, Guatemala.
- (2012). *Exámen Periódico Universal del Ecuador*. Ecuador: ISBN. Obtenido de <http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session27/EC/Anexo11.pdf>
- (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Red Acevedo, J. R. (2010). Análisis Jurídico del Artículo 48 del Decreto 63-88 del COngreso de Guatemala.*
- Albaladejo, I. (2015). Instrumentos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos. Costa Rica: Nuestra Tierra S.A. Obtenido de <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1986/instrumentos-internacionales-proteccion-ddhh-2005.pdf>
- Alcover, C., & Pérez, V. (2011). *Trabajadores con Discapacidad: Problemas, Retos y Principios de Actuación en Salud Ocupacional*. Universidad Rey Juan Carlo, Psicología, Madrid.
- CEPAL. (Diciembre de 2005). Los Caminos Hacia una Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe. *Estudios Sociales*(22), 137-140. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81502213>
- CONADI. (1996). Ley de atención a las personas con discapacidad. Guatemala, Guatemala. Diez tesis Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). *Procolo de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 41-51
- ENDIS. (2012). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. México. Recuperado el 30 de Mayo de 2016, de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Accss.pdf>
- Estructura social Jerárquica predomina en Guatemala. (6 de Agosto de 2012). *Prensa Libre*. facultativo. Nueva York.
- Fernanda, Stang Alva María. (2011). Población y Desarrollo. CEPAL, Santiago de Chile. Guatemala, Guatemala. Guatemala. Hernandez, P. A. (Julio - Diciembre de 2010). <http://repositorio.cepal.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343833959006>
- Implementación de la Política Pública de Inclusión http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8556.pdf Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015) <http://www.ine.gob.gt/estadisticas/tema-indicadores>
- Justo, M. (28 de Octubre de 2013). Bolivia donde los jubilados están más protegidos. *BBC Mundo*. Obtenido de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/10/131023_economia_bolivia_jubilaciones_mj
- Laboral de Persona en Situación de Discapacidad. *Salud Colectiva*, 6(2), 170.
- Martínez, J., Carulla, L., & et. (2005). *Exclusión Social y Discapacidad*. Córdova: Madrid Universidad Pontificia Comillas Fundación.
- Murray, B., & Roberto, H. (2003). *La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo: elementos para un servicio efectivo*. (spa, Ed.) Ginebra, Suiza.
- Naciones Unidas Nueva York. (2007). *El Desarrollo del Mundo que Envejece*. Naciones Unidas, Nueva York. Obtenido de <http://www.un.org/esa/policy/wess/index.html>.

Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
NEESCO. (2015). El impacto socioeconómico de la discapacidad en las familias y registro de
Oficina Internacional del Trabajo . (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad:
promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra: ISBN.

Organización Mundial de la Salud. (1966). *Reunión del Comité de Expertos en Rehabilitación*. Ginebra.

Organización Panamericana de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la
Discapacidad y de la Salud.

Personas con Discapacidad 2004. Chicago, Estados Unidos.

Red Internacional sobre Discapacidad. (2004). Monitoreo Internacional de los Derechos de las
Salud, O. M. (<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/> de 2015).

Schom, M. (1999). *Discapacidad: Una Mirada Distinta, Un Escuchar diferente* (ilustrada, reimpresión
ed.). (L. Editorial, Ed.)

Secretaría de la Salud Laboral de UGT- Madrid. (2009). *Incapacidad y Adaptación o Cambio de Puesto
de Trabajo*. Madrid: Gráficas de Diego. Obtenido de
[http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Mutuas/Documents/Incapacidad%20y%20adaptaci%C3
%B3n%20o%20cambio%20de%20puesto%20de%20trabajo.pdf](http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Mutuas/Documents/Incapacidad%20y%20adaptaci%C3%B3n%20o%20cambio%20de%20puesto%20de%20trabajo.pdf)

Serrano Ruíz, C. P., Ramírez Ramírez, C., Abril Miranda, J. P., & Ramón Camargo. (1 de Enero-Abril de
Sirlin, C. (julio de 2007). La Jubilación como Situación de cambio. *Asesoría General en Seguridad
Social*, 16.

sobre el conflicto en América Latina. (2012). *CEPAL*(107), 31-51.

Stang, M. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento Jurídico a la
desigualdad real*. CEPAL, Santiago de Chile. Obtenido de
file:///C:/Users/HUGS/Desktop/S1100074_es.pdf

Suizos, F. (2002). *Informe sobre la salud en el mundo*. Organización Mundial Para la Salud, Ginebra.

Teisis, Universidad de San Carlo, Guatemala, Guatemala. Recuperado el agosto de 2010, de
Tello, Y., & Bayarre, V. (junio de 2001). Prevalencia de la discapacidad Física en ancianos. *Revista
Cubana de Salud Pública*.

usuarios. Guatemala, Guatemala: Editorial de la UNESCO
Zea, R., & Aguilar, A. (2005). Diagnóstico Situacional sobre Discapacidad en Guatemala. Diagnóstico,

ÁRBOL DE CATEGORÍAS
JUBILACIÓN LABORAL ANTICIPADA PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA

Categorías	subcategorías	Indicadores
Jubilación	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho laboral 	Reconocimiento jurídico de los derechos laborales, tanto a escala nacional como internacional.
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores civiles del estado en situación de discapacidad física 	Principales beneficiarios de la jubilación anticipada.
Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Condición en desventaja 	Personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno social que discrimina directa e indirectamente
Factores Contextuales	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad 	Problematizar la desigualdad y vulnerabilidad social que afecta a las personas con discapacidad.
Calidad de Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Salud como un derecho 	Concepción más dinámica e integral en el tema de salud
Reforma a la Ley	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de tiempo laboral 	Cambios significativos en abordaje de la reducción del periodo laboral para personas con discapacidad física.



**UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**Entrevista sobre la Jubilación anticipada para persona con
discapacidad Física**

Esta entrevista es individual y está dirigida a trabajadores con discapacidad Física que pertenecen a algunos Ministerios del Estado, con el objetivo de recolectar datos importantes para establecer un acercamiento de investigación para la jubilación anticipada para personas con discapacidad física, e identificar algunos desafíos que enfrentan en el área laboral y los efectos que esto conlleva.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le realizará una serie de interrogantes, las que debe responder de forma responsable y honesta de acuerdo a su experiencia laboral, dentro del Ministerio al que usted pertenece.

Las respuestas de este cuestionario serán grabadas y la información se hará de manera anónima para su seguridad, por lo que se le agradece de manera muy especial su colaboración para responder cada pregunta. No está demás enfatizar que los datos que usted proporcione, serán manejados con profesionalismo, reserva y responsabilidad.

Gracias por la información proporcionada.

Profesión: _____

Género: Hombre Mujer

Años laborando en la institución: _____

1. Origen de su discapacidad.

Congénita o adquirida

Si su respuesta es adquirir especifique a qué edad la adquirió _____

2. Que auxiliar de la marcha utiliza para desplazarse.

Sillas de ruedas Bastón Muletas Otros

3. Mencione dos derechos que lo amparen laboralmente. _____

4. La institución en la que usted se desempeña cumple con los ajustes de accesibilidad para facilitar su desempeño laboral.

Sí No

De ser positiva su respuesta cuales son las principales adecuaciones. _____

5. De ser negativa su respuesta, ¿en qué le perjudicaría? _____

6. ¿Considera que es necesario contar con una certificación que le acredite el grado de discapacidad?

Sí No

¿Por qué?: _____

7. ¿Conoce la ley de las Clases pasivas y civiles del Estado?

Sí No

Si su respuesta es positiva ¿Qué opina con respecto a una reforma a la ley de la Clases Pasivas y Civiles del Estado para proponer, una jubilación anticipada para personas con discapacidad física? _____

8. ¿Sus derechos laborales han sido violentados en algún momento?

Sí No

Si su respuesta es positiva especifique de qué manera: _____

9. Cuantos años considera que debieran reducirse para obtener una jubilación anticipada y ¿por qué? _____

10. Siente que su cuerpo sufre un deterioro más acelerado en relación con las personas que no presentan ningún tipo discapacidad.

Sí No

De ser positiva su respuesta de qué manera le afectan esos cambios en sus roles laborales.

11. Apoya usted la Jubilación anticipada para personas con discapacidad

Sí No

Cualquiera que sea su respuesta, indique por qué: _____

12. De qué manera cree usted que se puede evidenciar la necesidad de una jubilación anticipada para personas con discapacidad. _____

13. Ha sido sujeto de discriminación en su lugar de trabajo por ser persona con discapacidad

Sí No

Si su respuesta es positiva de qué manera: _____

14. ¿Cómo cree que le beneficiará la jubilación anticipada a su vida futura? _____

¡Gracia por su Colaboración!

ÁRBOL DE CATEGORÍAS
JUBILACIÓN LABORAL ANTICIPADA PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA

Categorías	Subcategorías	Indicadores
Derecho Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de condiciones 	<p>Condiciones de trabajo seguras.</p> <p>Ajustes razonables en el lugar de trabajo.</p> <p>Trabajo elegible libremente</p> <p>Entorno laboral accesible</p>
Grado de la Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del desempeño 	<p>Las funciones y estructuras corporales pueden interpretarse mediante el cambio en los sistemas fisiológicos o en las estructuras anatómicas.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación de la Discapacidad 	<p>Determina el grado de dificultad del desempeño de las actividades laborales.</p> <p>Beneficio laboral</p>
Justificación de la Jubilación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores que acrediten un alto grado de discapacidad física. 	<p>Determinar el grado de desempeño laboral de la persona con discapacidad</p>

Reglamento Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de las Clases Pasivas y Civiles del Estado 	Normativa a reformar
Años Conmutables	<ul style="list-style-type: none"> • 55 años de edad o 15 años laboralmente activos. 	<p>Jubilación voluntaria que implica una actitud positiva hacia el incremento del tiempo libre.</p> <p>Representa una liberación en determinadas situaciones.</p> <p>Previene consecuencias negativas, realizando otro tipo de actividades.</p>

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Encuestas sobre la Jubilación anticipada para persona con discapacidad Física.

Este cuestionario está dirigido a empleadores del Estado que pertenecen a algunas unidades donde laboran personas con discapacidad física, con el objetivo de recolectar datos importantes para establecer un acercamiento de investigación para la jubilación anticipada para personas con discapacidad física, e identificar algunos desafíos que enfrentan en el área laboral y los efectos que esto conlleva.

INSTRUCCIONES:

Conteste las siguientes interrogantes con responsabilidad y honestidad de acuerdo a su experiencia laboral con personas con discapacidad física, en la unidad a la que usted pertenece.

Las respuestas de este cuestionario son individuales y de manera anónima, se le agradecerá de manera muy especial su colaboración en responder las preguntas que encontrará a continuación. No está demás enfatizar que los datos que usted proporcione, serán manejados con profesionalismo, reserva y responsabilidad.

Marque con una equis (X) la respuesta que considere educada, cada ítem debe tener una sola respuesta.

Gracias por la información proporcionada.

Profesión: _____

Género: Hombre Mujer

No.	Ítem	Definitivamente sí	Probablemente sí	Probablemente no	Definitivamente no
Ej.	A las personas que tienen discapacidad se les ha negado el acceso a programas de salud.		X		
1	Los derechos laborales de las personas con discapacidad física se cumplen en una perspectiva				

	de derechos humanos.				
2	La discapacidad física es una limitante en el área laboral.				
No.	Ítem	Definitivamente sí	Probablemente sí	Probablemente no	Definitivamente no
3	Cree que es necesario hacer una reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del estado para beneficiar a las personas con discapacidad física, con una jubilación anticipada.				
4	Las personas en condición de discapacidad son más vulnerables a la desigualdad social que las personas que no tienen discapacidad.				
5	Los espacios físicos dentro del área laboral tienen modificaciones razonables para que las personas con discapacidad puedan realizar las funciones esenciales.				
6	Las personas con discapacidad tienen más probabilidad de vivir en pobreza en comparación con las personas sin discapacidad.				
7	La falta de transporte accesible reduce el desplazamiento de las personas con discapacidad.				
8	La discapacidad es una responsabilidad social, en la que todas las personas con discapacidad deben ser apoyadas para abordar de mejor forma las dificultades que enfrenta.				
9	En los beneficios y derechos en la legislación laboral el artículo 31°, dispone que la persona con discapacidad goce de todos los beneficios. Cree que esto se cumple.				
10	El tema de derecho laboral para personas con discapacidad en Guatemala es escasamente abordado.				

11	Considera la jubilación laboral para personas con discapacidad física debe ser reducible a cincuenta y cinco años cronológicos o quince años laborados.				
12	Considera que hace falta desarrollar políticas de atención para determinar las condiciones de los trabajadores con discapacidad física, laboralmente activos en el estado.				
13	Considera que la reforma a la ley de las clases pasivas y civiles del Estado, para la reducción de tiempo laboral para las personas con discapacidad es un derecho.				
No.	Ítem	Definitivamente sí	Probablemente sí	Probablemente no	Definitivamente no
14	Las personas con discapacidad requieren mayor esfuerzo en la realización de tareas en comparación a quienes no tienen ninguna discapacidad.				
15	Actualmente las personas con discapacidad constantemente se enfrentan a innumerables barreras para insertarse de manera competitiva a la sociedad.				
16	A las personas con discapacidad se les etiqueta de no ser buenos profesionales, por su condición.				
17	¿A qué edad sugiere una jubilación anticipada?				
18	Debe el Estado proporcionar el derecho a la salud sin discriminación a las personas con discapacidad, dado a que, por su condición, debe gozar del más alto nivel de bienestar.				
19	Considera necesario crear políticas y estrategias que propicien el cambio sobre la percepción del envejecimiento de las personas con discapacidad para una jubilación anticipada.				

20	Considera que la unidad a la que usted pertenece apoyaría la iniciativa de la jubilación anticipada para personas con discapacidad física.				
-----------	--	--	--	--	--

¡Gracia por su Colaboración!