

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas  
con discapacidad visual en Guatemala

Trabajo de graduación en modalidad de Tesis presentado por  
María Verónica Méndez Montalvan  
para optar al grado académico de Licenciada en Psicopedagogía

Guatemala

2016



Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas  
con discapacidad visual en Guatemala

Trabajo de graduación en modalidad de Tesis presentado por  
María Verónica Méndez Montalvan  
para optar al grado académico de Licenciada en Psicopedagogía

Guatemala

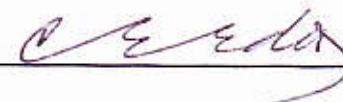
2016

Vo. Bo.:

(f)   
Licda. María del Pilar Aldana Sáenz

Tribunal examinador:

(f)   
Licda. María del Pilar Aldana Sáenz

(f)   
Licda. Carlota Elena Escobar Campollo de Dávila

(f)   
Licda. Karin Jacqueline Padilla Guillén de Arroyave

Fecha de aprobación: Guatemala, 16 de junio de 2016

# CONTENIDO

Lista de gráficos.....	vii
Resumen.....	viii
I. Introducción .....	1
II. Definición del problema .....	3
III. Justificación .....	5
IV. Objetivos .....	7
V. Marco contextual .....	8
A. Descripción de las Instituciones .....	8
1. Proyecto ÁGORA-Guatemala. ....	8
2. El Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala. ....	10
VI. Marco teórico .....	14
A. ¿Qué es la inclusión laboral? .....	14
B. Términos: .....	14
1. Deficiencia. ....	14
2. Discapacidad. ....	14
3. Minusvalía. ....	15
C. Enfoques teóricos de la discapacidad .....	15
1. Enfoque segregacionista. ....	15
2. Enfoque integracionista. ....	16
D. Modelos de abordaje en la discapacidad .....	17
1. Modelo individual. ....	17
2. Modelo social. ....	17
E. Principios de vida independiente.....	18
F. Discapacidad visual .....	20
1. Elementos implicados en la visión. ....	20
2. Tipos de discapacidad visual. ....	20
3. Defectos ópticos. ....	21
G. Trabajo de las personas con discapacidad visual en Guatemala .....	22
H. Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual .....	23
I. Estadísticas .....	23
J. Leyes que amparan a las personas con discapacidad .....	25
1. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. ....	25
2. Convención de los derechos de las personas con discapacidad. ....	265
3. Política Nacional de Discapacidad.....	27

4.	Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto No. 135-96.....	27
K.	¿Qué se debe tomar en cuenta antes de realizar la inclusión laboral en una persona con discapacidad visual? .....	28
1.	Necesidades y problemas. ....	28
2.	Gestión en el lugar de trabajo. ....	29
3.	Adaptación del ambiente de trabajo. ....	29
4.	Concientización a los patronos y compañeros de trabajo. ....	30
5.	Análisis del puesto de trabajo. ....	30
6.	Condiciones de trabajo. ....	30
7.	Mantenimiento del empleo. ....	30
8.	Competencias institucionales en educación, formación y trabajo. ....	31
L.	Qué trabajos se encuentran realizando las personas con discapacidad en Guatemala.....	31
M.	Investigaciones realizadas en otros países de América Latina.....	32
1.	Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales .....	32
2.	Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Departamento de Psicología .....	32
3.	Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población con discapacidad en Costa Rica .....	33
4.	Guía Regional de accesibilidad para empleadores (México, El Salvador, Ecuador y Perú).....	33
5.	Universidad Academia de Humanismo Cristiano (Chile).....	34
6.	Integración laboral de las personas con discapacidad, (Guía práctica para empresas, Chile).....	34
VII.	Marco metodológico .....	36
A.	Tipo de investigación: Metodología cualitativa:.....	37
1.	El mundo teórico .....	39
2.	El mundo vital.....	39
3.	La actitud fenomenológica .....	39
4.	Lo trascendental.....	39
B.	Descripción de la población y muestra.....	40
C.	Técnicas de recolección de datos .....	41
D.	Objetivos de la investigación .....	41
E.	Tipo de investigación y enfoque .....	42
F.	Selección de la población, muestra y unidad de estudio .....	43
G.	Rol del investigador .....	43
H.	Pregunta de investigación .....	43
I.	Supuestos de investigación.....	44
J.	Técnicas de recopilación de información .....	44

K.	Manejo y almacenamiento de la información .....	44
L.	Análisis de datos.....	45
M.	Análisis de resultados:.....	45
VIII.	Presentación de resultados .....	47
1.	Actitud positiva de la persona con discapacidad visual ante el mundo:.....	47
IX.	Análisis y Discusión de Resultados .....	48
1.	Actitud positiva de la persona con discapacidad visual ante el mundo.....	48
2.	El nivel Educativo, (estudios obtenidos). .....	50
3.	Manejo del equipo tiflotecnológico en el lugar de trabajo.....	51
4.	Concientización hacia las empresas. ....	53
5.	Concientización hacia los compañeros de trabajo. ....	54
A.	Verificación de objetivos .....	55
B.	Comprobación de los supuestos de investigación .....	57
C.	Alcances y limitaciones.....	58
D.	Hallazgos durante la investigación: .....	58
IX.	Conclusiones .....	59
X.	Recomendaciones .....	60
XI.	Bibliografía .....	61
XII.	Contacto .....	64
XIII.	Anexos .....	65
A.	Anexo 1.....	65
B.	Anexo 2.....	69
C.	Anexo 3.....	70

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Estructura organizativa ASCATED ÁGORA-Guatemala.....	10
Gráfico 2 Estructura organizativa Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala .....	13
Gráfico 3 Analfabetismo de las personas con discapacidad en Guatemala.....	25
Gráfico 4 Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad Visual en Guatemala.....	48

## RESUMEN

La presente investigación se realizó para identificar cuáles son los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala, para ello se contactó con las dos instituciones que trabajan en la inclusión laboral de esta población en el país, las cuales apoyaron en el proceso. En la investigación se utilizó una metodología cuantitativa con un enfoque fenomenológico, el cual nos llevó a realizar doce entrevistas a diferentes personas, entre ellas personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando actualmente, jefes encargados de esta población en las empresas y los encargados de los proyectos de inclusión laboral. Al obtener toda la información se analizó y se llegó a la conclusión que los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual son: la actitud positiva ante la vida, el nivel educativo (carrera a Nivel Medio o Universitaria), el uso de la tiftotecnología, la concientización hacia los patronos y compañeros de trabajo, cabe resaltar que estos resultados fueron obtenidos de la triangulación de los tres grupos entrevistados. Se llegó a la conclusión que es necesario realizar a nivel nacional campañas de concientización en el tema de inclusión laboral para personas con discapacidad en general, mejorar el nivel educativo de las personas con discapacidad congénita, etc. Un limitante encontrado fue que no se cuenta con bibliografía actualizada o estudios realizados en el país que apoyen en la investigación. Se adjuntan las entrevistas con el consentimiento de los entrevistados.

# I. INTRODUCCIÓN

Al iniciar con esta tesis, se tuvo la oportunidad de tomar como base para el tema *Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala*, dos proyectos que se encuentran trabajando en la actualidad en el tema de inclusión laboral. Uno de ellos es el proyecto ÁGORA-Guatemala y el otro es el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, ambos proyectos se encuentran haciendo el proceso para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, en diferentes organizaciones. La intención de esta investigación era averiguar los factores por los cuales algunas personas con discapacidad visual cuentan con un empleo estable y remunerado y otras no lo poseen.

Se realizaron doce entrevistas a diferentes personas, empleadores, trabajadores con discapacidad visual que son parte de los proyectos de inclusión laboral y otros que buscaron el trabajo por cuenta propia y encargados de proyectos. Según informaron los entrevistados, a ellos también les preocupa que menos del 20% de las personas detectadas con discapacidad visual se encuentren trabajando. Se llevó a cabo también una entrevista a los patronos de estas personas incluidas y a los usuarios (personas con discapacidad visual) que se encuentran laborando para conocer sus impresiones respecto a estos factores. Las respuestas fueron muy similares, aunque la información que arrojó el estudio fue muy interesante.

Actualmente gracias a la inclusión escolar, muchas personas con discapacidad, logran terminar sus estudios de nivel medio o universitario y colocarse laboralmente en una empresa teniendo todos los beneficios que cualquier empleado. Otro aspecto que llamó la atención del investigador fue el hecho de que habiendo dos proyectos en el país que se dedican a esto, el índice de personas con discapacidad visual en un trabajo, es bajo. Todos los seres humanos tienen el derecho a tener un trabajo estable, las Leyes amparan este proceso, lamentablemente esta Ley no es conocida por algunos patronos y los que las conocen la ignoran.

Por tal motivo se entrevistó a los usuarios, empleadores y personas representantes de las organizaciones que concientiza a las empresas, para conocer en qué proceso, o factor se encuentra el problema para que el proceso de Inclusión laboral se lleve a cabo. El objetivo previsto para esta investigación fue identificar las causas por las que las personas con discapacidad logran incluirse laboralmente. En el proceso los entrevistados respondieron a las preguntas elaboradas y brindaron información adicional, considerada muy valiosa para este estudio.

El estudio se hizo con personas que se encuentran siendo beneficiadas por los proyectos mencionados anteriormente, se les invitó a participar del estudio, algunos por vía

telefónica y otros por medio de sus jefes inmediatos en las empresas para las cuales laboran. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas, para la realización del análisis de los factores. En algunas organizaciones la respuesta de los Jefes no fue la esperada, pues se negaron a ser entrevistados y a dar tiempo en sus empresas para pasar la entrevista a sus trabajadores por lo que, fue necesario buscar un punto de encuentro, el cual fue el proyecto que los apoya en la inclusión laboral.

Uno de los proyectos proporcionó un listado con las personas que podrían ser entrevistadas y los números de teléfono, el otro proyecto realizó la gestión con las empresas lo cual resultó más rápido y con una mejor apertura. Se buscaron dos personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando por sus propios medios, lo cual hizo que al realizar la interpretación se verificaran los factores que inciden para contar con un trabajo estable.

Al contar con toda la información, ésta se trianguló para obtener los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas ciegas en Guatemala, de manera que se comprenda el fenómeno social descrito anteriormente.

Por todo lo anteriormente expuesto la pregunta de investigación que se plantea es:

**¿Cuáles son los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala?**

## II. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Aunque se desconocen, en general, cuáles son las causas por las que una persona con discapacidad visual no cuenta con un trabajo remunerado, es importante escuchar el punto de vista de tres grupos de la población que tienen relación con este problema. Primero los usuarios, personas ciegas que trabajan en una empresa y que han pasado por los procesos de inclusión laboral; los empleadores, quienes indican cuáles son los requisitos que para ellos debe cumplir una persona ciega que vaya a ser incluida laboralmente en la empresa que dirige; y, por último, los encargados de los proyectos, que se dedican a incluir laboralmente a esta población.

Es importante tomar en cuenta que Guatemala es un país en el cual, la tasa del nivel de desempleo es alta, de 200,000 jóvenes que terminan sus estudios de nivel medio y cuentan con un nivel de bachillerato solo el 10% de esta población cuenta con un empleo estable. Ahora si se piensa en una persona con discapacidad visual, la cual acaba de terminar sus estudios de nivel medio, para muchas personas no tiene el mismo nivel educativo que los otros graduandos, se tiene la idea de que estas personas con discapacidad visual pueden dar problemas a una empresa debido a que tendrían que adecuar los ambientes de trabajo, capacitarlos sobre temas de tecnología específicos, ayudarlos a realizar los desplazamientos necesarios para su movilización, etc. Algunos empresarios llegan a pensar en el dinero que tienen que invertir en estos trabajadores, con el que regularmente no cuentan en esos momentos y las oportunidades para ellos se limitan. Todo esto es debido a que no tenemos un país que se encuentra concientizado, se pudo constatar que ellos ya cuentan con una capacitación previa la que los hace personas competentes para optar a un trabajo al igual que otro de su mismo nivel educativo.

En la actualidad la situación de las persona con discapacidad visual es la misma que la de otras personas con diferente discapacidad, se encuentran excluidos de los ambientes escolares, sociales, familiares y laborales, lo cual hace que algunas de ellas no puedan acceder a los estudios de nivel primario y secundario debido a que sigue existiendo el miedo de parte de los padres de familia al rechazo y de los docentes a no saber cómo trabajar y qué enseñar a estos niños. Es considerable en este momento hablar del Sistema Educativo Nacional, el cual ha tratado de capacitar docentes a nivel nacional, para que conozca métodos específicos para enseñar a niños con diferentes discapacidades, lo que solo ha acrecentado el rechazo de parte de los docentes regulares pues ven una sobre carga de trabajo al tener en su aula un niño con discapacidad, el miedo que produce tener un niño al cual se desconoce cómo enseñar y la actitud negativa de muchos docentes hacia la inclusión educativa, ha ayudado a que los padres finalmente decidan

retirar a sus hijos de la escuela regular. Todo esto se ve reflejado en el bajo nivel educativo que estas personas poseen.

Algunos padres de familia han aceptado el reto de apoyar a sus hijos en la escuela y asisten con ellos regularmente a clases para ser el intérprete del niño, el cual, solo necesita aprender un sistema de escritura y numérico diferente, del cual muchos docentes cuentan con la capacitación pero no con el interés y las ganas de poner en práctica lo aprendido. En algunos casos son los colegios privados los que han decidido por su cuenta aceptar a estos niños y el reto que esto conlleva.

La mayoría de personas con discapacidad visual se encuentran realizando emprendimientos por cuenta propia, apoyando a sus familias en los negocios familiares o vendiendo números de la lotería en las esquinas, sin mencionar los menos privilegiados que piden limosna en las calles haciendo de esta forma de vida un hábito.

Por lo cual fueron interesantes los resultados obtenidos de los entrevistados, pues hablaron de los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

### III. JUSTIFICACIÓN

Se piensa que aproximadamente el 5% de las personas con discapacidad visual cuentan con un trabajo remunerado, en el cual puedan demostrar sus habilidades y competencias. Esto es debido a que, aunque muchos de ellos buscan el apoyo en un proyecto de inclusión laboral, al momento de realizar todos los trámites correspondientes en las empresas desisten por miedo o porque consideran que no van a poder cumplir con las expectativas laborales que la empresa necesita. Otro factor es la sobre protección de la familia la cual no les permite la independencia personal y prefieren asumir la carga de su familiar.

Según el estudio de campo que se ha realizado a nivel de país (Guatemala) no se cuenta con una investigación que indique cuáles son los factores que afectan a las personas con discapacidad visual en la colocación laboral en una empresa. La importancia de realizar este estudio radica en brindar a las organizaciones que trabajan en la colocación laboral de las personas ciegas en Guatemala la oportunidad para tomar en cuenta las propias necesidades y tropiezos que encuentran los usuarios y mejorar en algunos procesos importantes para esta población.

Así mismo esta investigación ayudará a los encargados de proyectos a buscar las oportunidades de trabajo que brinden a la persona con discapacidad la autonomía, seguridad, un sueldo digno y a manejar de mejor manera los procesos, lo cual aumentaría la cantidad de personas incluidas laboralmente y que los beneficiarios se sientan satisfechos por tener un trabajo que los ayude a ser económicamente independientes en la sociedad.

Existen varias leyes que amparan a las personas con discapacidad, desde el ambiente laboral hasta la inclusión social; lamentablemente muchas personas ciegas y organizaciones no las conocen. Esto afecta debido a que una persona no puede solicitar un empleo si no sabe que tiene derecho al mismo y es rechazado debido a que las organizaciones no conocen que ellos tienen ese derecho.

Se apoyará también a los usuarios de los proyectos debido a que se conocerán las necesidades y perfiles que solicitan las empresas para contratar a una persona ciega y qué limitaciones encuentran los empleadores en los empleados con discapacidad visual. Será de mutua retroalimentación debido a que se tomó en cuenta la percepción de tres entes, los usuarios (personas con discapacidad visual), los empleadores (Empresas que ya cuentan con personas ciegas incluidas laboralmente) y las instituciones o Proyectos (que hacen el trabajo de conseguir empleo a las personas con discapacidad visual).

Sin embargo se ha descuidado la formación y sensibilización que deben tener los empleadores y personal en general de las empresas, por ello se ve la necesidad de visualizar los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.

Todas las respuestas obtenidas se analizaron y se presentan como parte del informe, con recomendaciones y conclusiones.

## IV. OBJETIVOS

### A. Objetivo general:

- Analizar los factores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

### B. Objetivos específicos:

- Analizar con los encargados de los proyectos o instituciones que se encargan de la inclusión laboral de las personas cuál es el factor que influye positiva o negativamente en la inclusión laboral de los usuarios en las empresas Guatemaltecas.
- Registrar las entrevistas que se realicen en forma escrita y en audio a los empleadores, usuarios de los proyectos o instituciones y los encargados del proceso de inclusión laboral de los proyectos o instituciones.
- Identificar las dificultades que encuentran los encargados de los proyectos o instituciones que trabajan en la inclusión laboral al querer realizar el proceso de inclusión en una empresa; qué factores en los usuarios o empresas les impiden que los procesos sean exitosos.

## V. MARCO CONTEXTUAL

Con la intención de conocer sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala, se abordó a dos grandes Instituciones que poseen proyectos en los que se apoya a las personas ciegas en la colocación laboral en diferentes empresas. AGORA-Guatemala es una organización que apoya a las personas con discapacidad visual en la búsqueda y colocación en los empleos adecuados para cada uno de los que se abocan a ellos. El Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala que cuenta con un Proyecto de colocación laboral para personas ciegas y sordas en todo el país.

### A. Descripción de las instituciones

**1. Proyecto ÁGORA-Guatemala.** El Proyecto ÁGORA- Guatemala (Aulas de Gestión Ocupacional para la Región de América Latina), es una institución de carácter social, profesional y laboral. Es creado y financiado por la Fundación Once de España para la Región de América Latina (FOAL). Promueven su servicio de cobertura nacional destinado a apoyar a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual.

El objetivo general del proyecto es, crear acciones de orientación e inserción laboral tomando en consideración las necesidades y destrezas de las personas con discapacidad visual. En él trabajan para mejorar las oportunidades de capacitación y participación de las personas ciegas lo cual ha permitido la sensibilización de la población. Unas de las acciones que se realizan es promover un servicio de cobertura nacional destinado a apoyar la inserción laboral de las personas con discapacidad visual, elaborando un registro de los beneficiarios del proyecto.

Organizar talleres pre-laborales tomando en cuenta las habilidades de las personas, necesidades y requerimientos del mercado. Asesoramiento sobre adaptaciones de puestos de trabajo requeridos por los beneficiarios y cursos de formación y apoyo para micro emprendimientos. Concientización hacia los gerentes y encargados del departamento de Recursos Humanos sobre la importancia de la Inclusión Laboral de personas ciegas.

Actualmente cuenta con 1,138 beneficiarios en 21 departamentos : Guatemala, Huehuetenango, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Izabal, Zacapa, Jutiapa, El Progreso, Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Jalapa, San Marcos, Chimaltenango, Escuintla, Sacatepéquez, Retalhuleu, Santa Rosa, Suchitepéquez, Quiché y Chiquimula, lo que representa un 95 % de cobertura nacional, entre los cuales 507 son hombres y 631 son mujeres.

Entre los talleres que se encuentran brindando están:

- Talleres de habilidades pre-laborales.
- Asesoramiento sobre adaptaciones de puestos de trabajo requeridos por los beneficiarios.
- Cursos de formación y apoyo para micro-emprendimientos (seguimiento y apoyo a las acciones desarrolladas en este ámbito).
- Atención al público; cursos de informática (diferentes programas) en Jaws y DIO, cursos de telefonista.
- Telemarketing.
- Asesoría en planes de negocios.

En Guatemala el proyecto ÁGORA es ejecutado por ASCATED a partir del 10 de junio del 2009, a solicitud de la Fundación Once para América Latina (FOAL) quien decide asignarle la ejecución del proyecto. ASCATED, es una institución no gubernamental de servicio sin fines de lucro, que brinda Asistencia Técnica y Capacitación a Organismos Gubernamentales, no Gubernamentales e Internacionales en aspectos de educación y discapacidad. ASCATED nace en 1992 como una contribución a la demanda de asistencia técnica y capacitación para propiciar la atención integral al niño normal, en riesgo y con discapacidad.

En ASCATED se ejecutan acciones de capacitación y asistencia técnica fortaleciendo la coordinación interinstitucional, la participación comunitaria y la prestación de servicios formales y no formales hacia nuestra población meta.

ÁGORA-Guatemala, (2012), indica que la misión de la institución a cargo es "Generar y apoyar procesos en la áreas de educación y discapacidad para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población infantil y población con discapacidad, involucrando a las familias, comunidad, sociedad y estado a través de la implementación de nuestros programas y líneas estratégicas de trabajo a nivel nacional". La Visión de la Institución es "Somos una Institución líder que a través del cumplimiento de nuestros programas y líneas estratégicas contribuimos a generar y facilitar condiciones de equidad e igualdad de oportunidades para la niñez, juventud, población con discapacidad y sus familias". (Ver gráfico en la siguiente página)

Gráfico 1

Estructura organizativa ASCATED- ÁGORA-Guatemala



Elaboración propia para la investigación

## 2. El Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala. El

Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, es una institución privada no lucrativa, social y educativa, fundada el 3 de diciembre de 1945.

El Programa de Colocación Laboral, ofrece servicios de colocación laboral a personas ciegas, baja visión y sordas. En 1954, inician con los talleres protegidos Santa Lucía, los cuales rehabilitaban y capacitaban a personas ciegas y sordas las cuales eran colocadas laboralmente posteriormente. En 1965 se inauguró el Centro de Rehabilitación Integral (CRI), que a través de sus programas promueve la orientación y capacitación para competir en la vida laboral, implementándose así el Programa de Colocación Laboral.

Se cuenta con un acercamiento a las empresas de la iniciativa privada quienes dan oportunidades laborales a personas ciegas y sordas en distintos espacios productivos. Por medio del Programa de Colocación Laboral, atiende a adultos ciegos y de baja visión del área urbana y rural y personas sordas e hipoacúsicas en el área urbana, hasta la edad de 55 años.

El objetivo general de este proyecto es insertar laboralmente a personas con discapacidad sensorial en diferentes puestos de trabajo en la iniciativa privada como en el sector público.

Entre los objetivos específicos se encuentran:

- Capacitar a los candidatos en el programa para el mundo del trabajo.
- Elevar la autoestima de las personas ciegas y sordas para mejorar su calidad de vida.

Los beneficiarios del proceso de rehabilitación se capacitan en diferentes sistemas de comunicación específicos para su discapacidad, entre ellos se encuentran:

- Sistema Braille
- Lenguaje de Señas de Guatemala, (Lensegua)
- Orientación y movilidad
- Tecnología de oficina
- Manejo de Call center

Las personas ciegas y baja visión del área rural son beneficiadas con el Programa de Rehabilitación con Orientación Agropecuaria en el domicilio (PROAD) que trabaja y rehabilita con personas ciegas y de baja visión.

El proceso de colocación laboral inicia con la elaboración del perfil del candidato el cual es promocionado en diferentes empresas, este perfil se realiza por vía telefónica, correo electrónico o personalmente y es enviado a las diferentes empresas. Luego se programa una visita a la empresa con el propósito de sensibilizar al personal y al encargado del área de recursos humanos.

- Se realiza la colocación.
- Se proporciona la capacitación específica en el área de trabajo.
- Se mantiene seguimiento, apoyo y supervisión a las personas colocadas laboralmente en las áreas urbanas.

Evaluación del candidato:

- La empresa proporciona el perfil requerido.
- Se selecciona del banco de datos a los candidatos.
- Se envía el currículum de los candidatos y se programa una cita.
- En el área rural, se evalúa la práctica del trabajo solicitado.

Se brinda servicio técnico en informática, orientando a las empresas sobre las nuevas tecnologías de adaptación de acuerdo a la discapacidad del empleado y necesidades de la

empresa. El Software utilizado es de acuerdo a los requerimientos de cada persona, se trabaja con programas lectores y ampliadores de pantalla, para personas con discapacidad visual que hace más fácil el uso de la computadora y son compatibles con los sistemas más utilizados en las empresas. Lector de pantalla (JAWS), ampliador de pantalla (MAGNUS).

Cada empresa realiza el proceso de selección de personal regular, con evaluaciones psicométricas de acuerdo a sus necesidades. El apoyo que reciben de parte del programa de colocación laboral es el de guiar a los usuarios en este proceso, interpretándoles los documentos de evaluación utilizados por la empresa.

Se visita al empleado periódicamente durante los dos primeros meses y luego se da un espacio a cada visita, apoyándoles en la adaptación al ambiente laboral. Se visita o se mantiene contacto telefónico con el jefe inmediato o departamento de recursos humanos, para evaluar el desempeño laboral del empleado.

El Benemérito Comité está regido por la Asamblea General y dirigida por una Junta Directiva, la cual está integrada por once profesionales guatemaltecos, quienes prestan sus servicios *ad-honorem*. Está conformado por 36 programas y servicios, los cuales se hacen posibles por el trabajo de 642 colaboradores y gracias a los fondos que genera la venta de billetes de Lotería Santa Lucía. El Benemérito Comité es una Institución que ofrece servicios médicos, educativos y de rehabilitación los cuales son el producto de una planificación integral. En su estructura administrativa está conformada de la siguiente manera:

La misión es: Nuestro compromiso es proveer servicios integrales con e ciencia y avanzada tecnología, a través de programas de prevención y atención dirigidos a la población que presente problemas visuales y auditivos, para facilitar su inserción en la sociedad, permitiéndoles tener una vida digna. (Benemérito Comité Pro ciegos y Sordos de Guatemala, 2014)

La visión de la Institución dice: Somos una institución privada no lucrativa, que brinda servicios de excelente calidad, con talento humano, en la prevención y atención de problemas visuales y auditivos, facilitando la inclusión social de la población atendida. (Benemérito Comité Pro ciegos y Sordos de Guatemala, 2014)

Entre los objetivos estratégicos con los que cuentan están:

- Integrar socialmente a los guatemaltecos con problemas visuales o auditivos.
- Gestionar la cobertura de enfermedades sistémicas de los beneficiarios a través de alianzas con otras instituciones.
- Proveer a los beneficiarios, servicios de medicina, educación y rehabilitación de alta calidad.

- Expandir los servicios del Comité a grupos nuevos. Lograr que los beneficiarios valoren los servicios brindados por el Comité

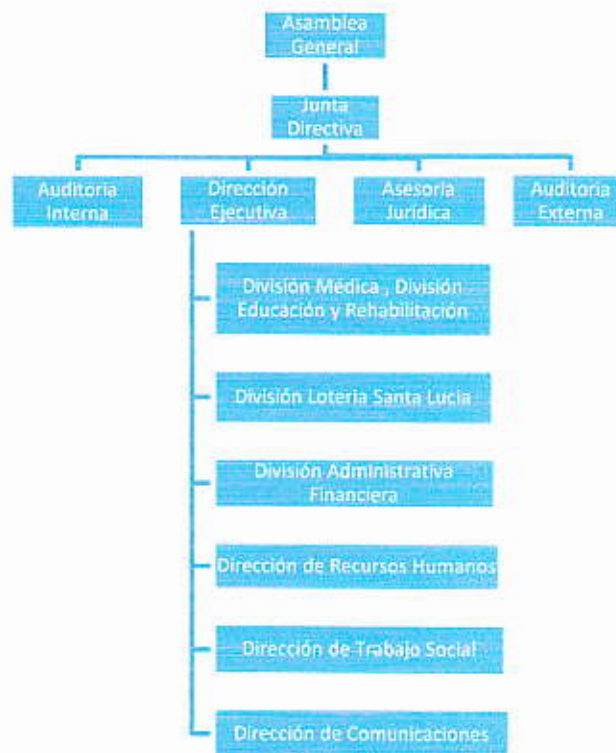
Los valores que rigen el actuar de los trabajadores y beneficiarios son:

- Solidaridad con la población ciega y sorda primordialmente con las personas de escasos recursos económicos.
- Honestidad y honradez
- Equidad y justicia
- Trabajo en equipo

La investigación se llevó a cabo con el apoyo de ambas instituciones, sus beneficiarios y los empleadores que les apoyan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual a las cuales apoyan.

**Gráfico 2**

Estructura Organizativa Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala



Elaboración propia para la investigación

## VI. MARCO TEÓRICO

Se abarcan los modelos de atención a las personas con discapacidad y otros temas relacionados con la inclusión laboral y los pasos para tener una inclusión exitosa. Es importante recalcar que alguna de la información colocada en el marco teórico fue elaborada por la investigadora apoyándose con información recabada en las entrevistas y personas que tienen contacto con alguien con discapacidad visual. En Guatemala no se cuenta con investigaciones relacionadas con este tema.

### A. ¿Qué es la inclusión laboral?

Se entiende como la inclusión de las y los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual (Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 2012)

### B. Términos:

La Organización Mundial de la Salud, propone una terminología para ser utilizada. Esta terminología la propuso en la Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la salud. (Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, 2001) Estas incluyen:

**1. Deficiencia:** "Es toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica." Así, según la (Fundación Cidar- Acceso Universal, 2001) y desde el punto de vista de la salud, "una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de un órgano o de la función propia de éste.

**2. Discapacidad:** "Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la forma, o dentro del margen, que se considera normal para un ser humano".

(Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, 2001), vendría a ser la consecuencia que la deficiencia produce en la persona.

**3. Minusvalía.** "Es una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales." (Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, 2001)

La relación que se presenta entre ellas es que una persona puede tener una deficiencia en algún miembro del cuerpo el cual por lo cual ésta deficiencia unida a la restricción que existe en el ambiente la convierte en una discapacidad.

## C. Enfoques teóricos de la discapacidad

**1. Enfoque segregacionista.** En este enfoque se considera a las personas con discapacidad como algo divino, un castigo de Dios o maldición de alguno de sus antepasados, todo esto relacionado con creencias mágico religiosas que la población adoptaba. Estas personas, por ser consideradas diferentes eran aisladas o destruidas por no encajar en los modelos establecidos por la sociedad. En la antigüedad los asilos de personas con discapacidad se encontraban a cargo de la Iglesia pues eran considerados personas que merecían de la caridad de otros para poder vivir. Luego del Renacimiento estos asilos pasan a estar en control del estado, ellos forman hospitales en los cuales les brindan asistencia médica a las personas mental o físicamente "disminuidas". A esta época se le llama la "era de las Instituciones". En estas instituciones se recluía a todas las personas que no encajaban dentro de los estándares de la normalidad. (Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2005).

Entre las características del enfoque segregacionista encontramos:

- A la persona con una discapacidad se le marginaba y recluía en centros en donde recibía cuidados específicos debido a que se le consideraba incapaz de desenvolverse y relacionarse y en un contexto normal con otras personas.
- Para ellos era muy importante la atención médica, asistencialista y terapéutica; esta dependencia hace que la persona con discapacidad tenga limitaciones para tomar sus propias decisiones y que sea la familia, la escuela y los terapeutas quienes tienen ese privilegio.
- La persona con discapacidad se veía como necesitada de cuidados, lo cual limitaba la percepción que tenía de ella misma.
- La persona con discapacidad subestimaba sus propias habilidades y capacidades. No conocían de los derechos de las personas con discapacidad.
- Muchas personas fueron institucionalizadas debido a la necesidad de cuidarlas debido a que no tienen la capacidad de desenvolverse en un ambiente regular.

Este modelo en lugar de desarrollar las capacidades y aptitudes de la persona con discapacidad, facilita la segregación, la exclusión y su estancamiento ante la sociedad y él mismo.

**2. Enfoque integracionista.** En 1950 inician a funcionar algunos servicios para personas con discapacidad los cuales se basaban en la comunidad y estos fueron en su mayoría creados por padres de familia con hijos con discapacidad; la atención era individualizada. Según la Enciclopedia Británica (2014), el país en incorporar primero el principio de "normalización" fue la legislación Danesa el año de 1959 por medio de Bank-Mikkelsen, defensor de los derechos de las personas con discapacidad intelectual. En el año de 1971 Bank-Mikkelsen "Describió la normalización como un medio para garantizar a las personas con discapacidad intelectual el derecho a la misma existencia basada en la comunidad que sus compañeros sin discapacidad, incluyendo la ropa, la vivienda, la educación, el trabajo y el ocio" según el concepto de normalización. Pamela Bloque, (2014) La Educación para Todos, fue adoptada por la UNESCO en el año de 1990, la cual cita: "Las personas con discapacidad tienen derecho a una educación adaptada a las necesidades de cada niño, independientemente de la magnitud de su deficiencia o necesidad" (UNESCO , 2016)

Las características de este enfoque son:

- Dar educación a las personas con discapacidad para que puedan desarrollar de mejor manera sus habilidades y se integren de mejor manera a la sociedad.
- Se inició dando sentido a los términos como desinstitucionalización, ambiente menos restrictivo, integración, enfoque comunitario e inclusión.
- En algunas instituciones han adoptado la nueva terminología y se han implementado algunas actividades que apoyan la integración.

En nuestro país el enfoque integracionista ha tenido muy poco auge, y esto podría ser debido a los siguientes factores:

- Siguen siendo parte del trabajo diario en algunas instituciones los modelos médicos y segregacionistas.
- Falta de voluntad política en algunas instituciones para incluir activamente a las personas con discapacidad.
- En algunas instituciones la práctica tradicional en la atención a las personas con discapacidad ha sido difícil de modificar.

## D. Modelos de abordaje en la discapacidad

**1. Modelo individual.** Es utilizada durante los años 40's y 50's del siglo XX, se caracterizaba por el diagnóstico médico, patología, presencia o ausencia de síntomas en la persona. Todo esto definía a la persona y era encasillada en una enfermedad neurológica o biológica. Uno de los objetivos de este modelo era enviar a los "enfermos" a un asilo o comunidad protegida en la cual se les brindaba de cuidados médicos hasta su curación. Muchos eran recluidos de por vida. (Solis, 2002)

**a. Modelo Médico rehabilitador.** Plantea la discapacidad como una enfermedad, desde un enfoque de salud. Debido a que la discapacidad no pudo ser resuelta por los especialistas o prevenir la misma, se inicia a realizar adaptaciones en la persona con discapacidad las cuales le ayuden a ser integrado en la sociedad y a lograr su independencia. Se cree que la persona con discapacidad se encuentra enferma por lo cual necesita ser reparada o curada para poder mejorar su calidad de vida, muchas personas utilizaban los términos de "anormal" o "enfermo". (Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2005)

Según Solis, (2002) El Modelo Médico considera a la discapacidad como un problema personal, causado por una discapacidad, enfermedad o trauma, que requiere cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento está dirigido a mejorar la adaptación de la persona y lograr un cambio de conducta. La atención sanitaria se considera primordial.

**b. Modelo Caritativo.** La persona con discapacidad es trágica, necesita ayuda de manera pasiva y agradecida. Existe compasión hacia ellos por lo cual se les da dinero como limosna.

**2. Modelo social.** Se observa desde el punto de vista "Social" debido a que se enfoca en la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, para ellos la discapacidad no es un atributo de la persona que la vive, sino una condición de vida que se ve afectada por el ambiente social. Es importante destacar que esto será posible siempre y cuando haya un cambio a nivel Político de la Nación, el cual hará incidencia en la sociedad y se podrá iniciar con un enfoque de derechos humanos.

Algo que espera en este modelo es la igualdad de oportunidades y derechos que merece toda persona con discapacidad. Muchas personas plantean que han sido discriminados por mucho tiempo, pero que eso se debe a que existen barreras en el entorno, así como en lo actitudinal que se ve reflejado en el trato hacia ellos. A partir de este modelo las personas con discapacidad se empoderan e inician a luchar por sus propios derechos, necesidades y

participación activa en la toma de sus propias decisiones. (Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, 2005)

**3. Modelo enfoque de derechos.** Hace algunos años las organizaciones que tienen relación con personas con discapacidad han estado promoviendo una nueva ideología en la cual los Derechos Humanos forman un instrumento basado en lo Jurídico y Social, y lo fortalece con la moral que se posee. Según la OPS, (2001) la misma sociedad es la que ha promovido las barreras y limitaciones hacia las personas con discapacidad.

Ellos plantean que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier otra.

Principios:

- *No discriminación*
- *Igualdad de oportunidades*
- *Normalización y vida independiente*
- *Participación e integración*
- *Igualdad entre hombres y mujeres*
- *Accesibilidad universal y diseño para todos y todas*
- *Transversalidad*
- *Diálogo civil*
- *Cooperación institucional*

(Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, 2001)

## **E. Principios de vida independiente**

Vida independiente: Las personas con discapacidad reclama el poder de tomar sus propias decisiones y ejercer el poder sobre su propia vida y existencia, en la cual tiene el derecho de participar activamente en su comunidad, educación y al desarrollo de su propia personalidad.

Este movimiento nace en Estados Unidos entre los años 60's y 70's, como un movimiento de personas con diversidad funcional quienes han luchado por los derechos de las personas con esta condición, en las áreas de independencia y empoderamiento. Para ellos es muy importante la emancipación de las personas que necesitan de apoyos de otras personas para realizar sus diferentes actividades, lo cual los hace depender en ocasiones totalmente de otros. Este movimiento lo impulsaron al inicio las universidades, las organizaciones que trabajan por las personas con discapacidad y el grupo de veteranos de la II guerra mundial, los cuales presentaban muchos problemas en la movilización independiente.

Este concepto de Vida Independiente llegó a América Latina a finales de los años 80's por medio de un grupo de personas con discapacidad que tuvieron la oportunidad de viajar a Estados Unidos y Europa e intercambiaron experiencias de vida con otros en igual condición que ellos. (Bieler, 2003)

El Objetivo de la Vida Independiente es que todas las personas con discapacidad logren integrarse en todas las áreas de la vida regular, independientemente de la dificultad que presente.

Los principios de vida independiente han apoyado a la creación de la Oficina de Vida Independiente (OVI) el cual se encuentra en todos los países del mundo, sus culturas y entornos socioeconómico. (Morris, 2009)

Principios básicos de la filosofía de vida independiente en que se fundamentan según (Morris, 2009)

- *Derechos humanos y civiles,*
- *Auto-determinación,*
- *Auto-ayuda,*
- *Posibilidad para ejercer poder,*
- *Responsabilidad sobre la propia vida y acciones, y*
- *Derecho a asumir riesgos.*

Las condiciones necesarias para que una persona goce de una vida independiente:

- Todos los servicios de asistencia personal deben de ser accesibles a los bienes económicos de cada uno y auto gestionados por ellos.
- Accesibilidad y sistema de provisiones de ayudas técnicas, son factores indispensables para su autodeterminación.
- La educación debe ser de calidad con igualdad de oportunidades lo cual les posibilita un buen desarrollo personal y social.
- Derecho a gozar de una sexualidad igualitaria a todas las personas y a poder formar su propia familia.

El movimiento de Vida Independiente ha logrado que las personas con discapacidad dejen d ser vistos como enfermos o pacientes y los ha convertidos en personas independientes capaces de tomar sus propias decisiones y asumir sus responsabilidades como seres.

## F. Discapacidad visual

Asociación de recursos humanos (ADECCO, 2006) indica que la discapacidad visual es "Es la que se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista". Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos). Entre las características que podemos observar en una persona con discapacidad visual están: las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas en el manejo independiente en la vida cotidiana.

Todas las personas con discapacidad visual descubre el mundo el a través de sus manos (tacto), sonidos, sabores, olores y algunas imágenes distorsionadas que pudiera estar percibiendo por medio de los restos visuales que tenga. La escuela y el hogar juegan un papel muy importante en el aprendizaje del niño y en la construcción de su mundo, en la medida en que se le brinden muchas experiencias enriquecedoras él puede ir formando su imagen lo cual es indispensable para la inclusión social, escolar y laboral en un futuro.

Las personas ciegas aprenden a leer y escribir por medio del Sistema de lecto-escritura Braille, el cual se adecúa a sus necesidades y habilidades. Al mismo tiempo para movilizarse necesitan aprender el uso del bastón para que puedan orientarse y desplazarse de forma independiente, también están las personas que utilizan a perros guías o al guía vidente.

**1. Elementos implicados en la visión.** Los seres humanos necesitan poseer órganos visuales en buen estado, esto incluye los ojos, músculos y nervios que conectan el ojo con el cerebro, para poder recibir un estímulo adecuado e interpretar adecuadamente lo que está viendo. El ambiente es muy importante debido a que el niño debe de ir creando imágenes mentales de los ambientes y objetos, un niño con una visión funcional aprende por medio del ambiente a interpretar imágenes dependiendo del tipo de estímulos recibidos y las experiencias del entorno.

La percepción visual según Frostig, (1973) es la capacidad que tiene la persona para reconocer y discriminar objetos, personas y estímulos que vienen del ambiente siempre que sean interpretados.

**2. Tipos de discapacidad visual.** Dentro de ella se incluyen la ceguera y la baja visión. Las personas con ceguera no perciben ningún tipo de información visual (NPL) No percepción de luz. Pero las personas con baja visión aún con cirugías, anteojos, medicamentos, etc. su visión no llega a ser normal, esta información es según (Secretaría de Educación Pública México, 2015)

Según Castillo (2013) existen tres tipos de discapacidad visual, ellas son:

- Profunda: esta es considerada una discapacidad debido a que la persona no puede realizar tareas visuales pues su visión de detalle se encuentra afectada.
- Severa: estas personas requieren de tiempo para realizar una tarea y cuando la realiza lo hace con inexactitud, se apoyan con el uso de lupas, lentes oscuros, pauta de escritura más grande que lo normal, escriben con marcadores o lápices gruesos, ellos necesitan que su ambiente sea modificado para que puedan movilizarse independientemente.
- Moderada: estas personas realizan la mayoría de sus tareas con anteojos, necesitan la iluminación necesaria para realizar las tareas que se les asignan.

**3. Defectos ópticos.** Estos defectos en la visión se deben a problemas en la refracción y acomodación de luz al entrar al ojo, entre ellos se encuentran según (Belkis León, 2003)

- Miopía: Información proporcionada por el Dr. Polanco, (2003) es un defecto refractivo en el cual el globo ocular tiene una longitud axial mayor de 24 mm, lo que provoca que las ondas luminosas que llevan la imagen no se enfoquen en la retina, sino fuera de ella, por lo que la imagen será borrosa. Las personas con esta condición tienen dificultad para ver de lejos, por lo que se necesita el uso de lentes negativos que hagan separarse un poco entre sí a los rayos de luz que llevan la imagen, para así poder enfocarlos adecuadamente en la retina.
- Hipermetropía: Defecto refractivo en el cual el globo ocular tiene una longitud axial (tamaño del ojo de adelante hacia atrás) menor de 24 mm de longitud, lo que provoca que las ondas luminosas que llevan la imagen no se enfoquen en la retina, sino en un punto virtual posterior a ella, por lo que la persona tendrá dificultad para ver de cerca. por lo que la imagen será borrosa. Para corregir este defecto, se necesita el uso de lentes positivos, que hagan converger a la imagen hasta enfocarse en la retina. (Polanco, 2003)
- Astigmatismo: esta condición la córnea se encuentra deformada, hay dos rayos de luz que enfocan en diferentes partes de la retina. Para poder corregir este problema y enfocar la imagen adecuadamente en la retina, se necesita el uso de lentes cilíndricos. (Polanco, 2003)
- Presbicia: este problema se produce después de los 40 años, también se le llama vista cansada, el problema en esta condición es la dificultad para ver objetos de cerca, el cristalino pierde flexibilidad. Se corrige con lentes convergentes. (Polanco, 2003)

## **G. Trabajo de las personas con discapacidad visual en Guatemala**

Es importante tomar en cuenta que cuando se habla de inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Guatemala llegan a los empleadores con muchas expectativas una de ellas el hecho de que quieren sentirse útiles a la sociedad, lo cual hace pensar si es sólo el hecho de querer sentirse útiles a la sociedad o si hay otros factores inmersos como el área social y económico en la mayoría. Otro factor que tiene mucho valor en el trabajo de las personas con discapacidad es la inclusión de la persona en el ambiente laboral y social. Otro factor importante lo constituyen los derechos de las personas con discapacidad, aunque existen en Leyes a nivel nacional muchas de ellas desconocidas en el ambiente empresarial lo cual en ocasiones les limita el acceso a un trabajo remunerado.

En Guatemala existen algunas entidades que se encargan de concientizar a algunas Institucionales para este fin, en algunas se les hace fácil el que les abran las puertas a las personas con discapacidad visual, lamentablemente en otras ponen muchas barreras actitudinales las cuales limitan que una persona ciega pueda trabajar en un lugar en el cual se puede desenvolver de buena manera. Al contar con un trabajo remunerado en una empresa con los beneficios que esto conlleva, la persona se hace acreedora a pertenecer al seguro social, bonos, vacaciones, etc. Gozan de todos los beneficios al igual que otro trabajador de la empresa. Esto les mejora su vida social y económica.

Existe otro grupo de esta población que se encuentra realizando emprendimientos por cuenta propia, el cual les ayuda a sostener económicamente a su familia y a sentirse útiles a la sociedad, ellos no cuentan con los beneficios de trabajar en una empresa.

Aunque no existe una Ley sobre la Inclusión Laboral en Guatemala si hay una iniciativa de Ley en la que se exige este derecho a los empresarios, un porcentaje de personas con discapacidad por trabajadores sin discapacidad. Según se puede observar la mayoría de personas ciegas o con baja visión, se dedican a la venta de lotería, a realizar emprendimientos familiares, la agricultura y un porcentaje muy bajo en los call centers.

Aún existe otro grupo que se dedica a pedir dinero en las esquinas de las calles o semáforos.

## H. Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual

En nuestro país el desarrollo personal e integración social se logran por medio de la concientización social y esta a su vez nos lleva a la Inclusión laboral y económica. Contar con un empleo digno nos lleva a tener una existencia digna, autonomía económica, social y la movilización. Si en la actualidad conseguir un empleo resulta difícil para una persona regular, lo es más para una persona con discapacidad en general. (Yuste, 2012)

Al realizar un proceso de inclusión laboral es importante tomar en cuenta el tipo de discapacidad que tenga la persona y la gravedad de la misma, si es independiente para moverse, etc. El colectivo de personas desempleadas con discapacidad se caracteriza según (Yuste, 2012) estos factores son determinantes:

- *Escaso nivel educativo*
- *Escasa cualificación profesional*
- *Sin experiencia laboral previa*
- *Parado de larga duración*
- *Falta de confianza para encontrar empleo*
- *Busca empleo a una edad avanzada y no conoce las técnicas de búsqueda de empleo*
- *Sin proyecto formativo definido*
- *No conoce el mercado de trabajo.*
- *Tiene expectativas desajustadas*
- *Poca concientización de las empresas*
- *Entorno poco accesible*
- *Sobre protección de parte de la familia*
- *Dificultad para manejarse en transporte público*

## I. Estadísticas

No se cuenta en nuestro país con un dato exacto sobre la cantidad de personas con discapacidad visual que se encuentran laborando actualmente, muchos de ellos no cuentan con un

trabajo fijo en una empresa sino, que se encuentran realizando emprendimientos los cuales les ayuda a sostener económicamente a sus familias.

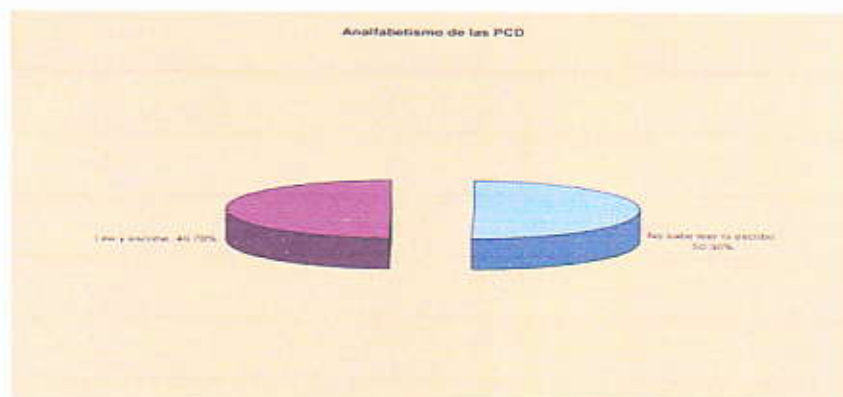
Según el Consejo Nacional de las personas con Discapacidad (CONADI, 2015) En Guatemala, se considera que cerca de 1.2 millones de guatemaltecos afronta diariamente a los retos de la discapacidad, las causas principales son:

- Congénitas, 27 por ciento
- Enfermedades, 34 por ciento
- Accidentes laborales y de tránsito, 29 por ciento.

Sin embargo en este informe tomado del Instituto Nacional de Estadística, no se registran los casos por delincuencia y violencia, mismos que se sabe han aumentado en los últimos años. Lo que sí se señala es que cerca del 63 por ciento de las causas de discapacidad podría evitarse con acciones preventivas desde la perspectiva médica y mediante acciones que mejoren la convivencia y seguridad de las personas.

Según datos de la ENDIS 2005 publicados en el CONADI (2006), las personas con discapacidad tienen bajo nivel educativo: 50.3% del total del sector es analfabeta, 5 de cada 10 tiene ningún nivel educativo, apenas 4 de 10 han cursado algún grado de educación primaria. En cuanto a educación secundaria y superior la relación es de 1 por cada 10. El detalle es el siguiente:

Gráfico 3  
Analfabetismo de las personas con discapacidad en Guatemala



Fuente: (Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad CONADI, 2006)  
INDE, ENDIS 2005

## **J. Leyes que amparan a las personas con discapacidad**

**1. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.** El Organismo Judicial de Guatemala (2010), En el Artículo 6 párrafo primero y segundo establece: "Solo mediante resolución de autoridad competente basa en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia ninguna persona podrá impedir a otra que se dedique a la profesión o actividad que elija. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de sus derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes..." El artículo citado regula claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de autoridad competente basada en ley.

El Artículo 14 primer párrafo, regula: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo, ni de nacionalidad...". Así también el Artículo 14 bis indica: "se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general...". 64 Es importante citar el primer párrafo del Artículo 137, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, al establecer que: "Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

## **2. Convención de los derechos de las personas con discapacidad.**

ONU (2008) En el artículo 27 de esta convención cita: Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; -23- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

A raíz de la firma de esta Convención muchas personas han apoyado la inclusión laboral de las personas ciegas. Existe una ley que se elaboró por todas las organizaciones de personas con Discapacidad en Guatemala la cual se encuentra aprobada en primera lectura, en la cual se le solicita a los empleadores que de todos los empleados con los que cuenten, deben de colorar un 5% de personas con discapacidad. Las organizaciones que cuentan con jóvenes en preparación para el empleo y adultos desempleados, esta ley les será de mucha ayuda.

**3. Política Nacional de Discapacidad.** Aunque existe el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además de que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad; y Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, (ONU 1993), y más recientemente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de Paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad. La normativa específica también carece de artículos que protejan y promuevan el derecho laboral de este sector de la población. La labor y estrategias de las organizaciones privadas y de la sociedad civil, han sido insuficientes para mejorar la situación ocupacional y laboral de las personas con discapacidad.

La accesibilidad de las personas con discapacidad al trabajo y otras actividades económicas, políticas y sociales, se ve limitada también por los obstáculos que encuentran en el entorno físico. Estas barreras impiden su accesibilidad también al mundo de la educación, la cultura y la vida social en general, creando verdaderas situaciones de "discapacidad social".

**4. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto No. 135-96.** Esta ley creada por el CONADI (1996), (Consejo Nacional Para la Atención de Personas con Discapacidad) en la cual se puede observar la falta de articulación entre el Estado y la Sociedad Civil.

CAPÍTULO V, TRABAJO Artículo 34. El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten. Artículo 35. Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. Artículo 36. Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Artículo 37. El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad. Artículo 38. El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo. Artículo 39. Las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

## **K. ¿Qué se debe tomar en cuenta antes de realizar la inclusión laboral en una persona con discapacidad visual?**

**1. Necesidades y problemas.** La Oficina internacional del trabajo en Ginebra, (2002), en su congreso llegó a las siguientes conclusiones: Una persona con discapacidad visual que se encuentra sobre protegido por su familia, puede crecer con problemas de inseguridad, movilidad, barreras psicológicas y físicas, lo cual a la larga pueden interferir en que una persona sea incluida, educativamente, en el área laboral y socialmente. Al encontrarse aislado pueden hacerle falta ciertos hábitos de convivencia social y responsabilidad que interfieren en que la persona sea incluida laboralmente.

Las personas con discapacidad visual pueden verse en la necesidad de aceptar trabajos en los cuales la remuneración económica es muy baja, pero por la necesidad existente se ven presionados a aceptar. En algunos casos esta baja remuneración se debe a la poca preparación y especialización académica que algunos poseen. La mayoría de personas con discapacidad visual se encuentran realizando actividades manuales rutinarias con un nivel bajo de precisión.

Cuando la persona con discapacidad visual se encuentra en formación pre-laboral no cuenta con los apoyos puntuales que son necesarios para el empoderamiento de un trabajo. No solo es necesario apoyar el proceso pre-laboral sino al darle el seguimiento cuando la persona se encuentra laborando, a esto se le llama apoyo al empleo.

Debido a que muchos empresarios no se encuentran empoderados en cuanto al tema de la inclusión laboral, existen aún prejuicios y barreras sociales que causan el rechazo hacia estas personas. Aún existe la carencia de información, recursos, apoyos sociales y de acceso que limitan una inclusión laboral efectiva.

Cuando un empleador busca a una persona con discapacidad para ser incluida en su empresa encuentra la problemática de que la persona ciega no cuenta con el perfil académico que

están buscando, lo cual apoya la idea de que las personas con discapacidad visual poseen una preparación académica baja. La falta de accesibilidad con la que cuentan muchos edificios y calles en el país, lo cual limita al empresario pues considera que el hacer accesible el ambiente le hará realizar un gasto económico con el cual no cuenta en ese momento.

En algunos lugares de trabajo ha sido necesario realizar cambios en la tecnología con la que van a trabajar las personas con discapacidad visual, haciéndola auditiva por medio de lectores de pantalla. Es necesario que la persona que trabaje con este equipo tenga la preparación correspondiente para su uso y manejo.

**2. Gestión en el lugar de trabajo.** Es importante que los empleadores faciliten a la persona con discapacidad el acceso al empleo, y que lo vean como una parte importante que puede contribuir a su empresa, un recurso en el lugar de trabajo. La gestión de trabajo se debe de realizar tomando en cuenta la legislación del país en el que se encuentren, colaborar en las adaptaciones que se necesiten para hacer adecuado el ambiente de trabajo. Se espera que todo esto lo realice el empresario o empleador ya que se encuentren concientizados. (Oficina internacional del trabajo Ginebra, 2002)

Importante que las decisiones que se tomen sean consensuadas con las personas con discapacidad visual.

**3. Adaptación del ambiente de trabajo.** Cuando se realice una adaptación en el ambiente de trabajo se debe de tomar en cuenta el resto visual que posea la persona con discapacidad visual o si no cuenta con esta, debido a que estos restos les pueden ayudar a realizar la movilización dentro del ambiente de trabajo u orientarse por medio del tacto, oído y percepciones propioceptivas. (Organización Internacional de Trabajo OIT, 2003)

También es importante tomar en cuenta la fecha en la que se adquirió la discapacidad pues si la persona vio con anterioridad tiene conceptos y mapas mentales elaborados, pero si es ciego de nacimiento sus manos y audición serán quienes lo orienten.

Si es necesario realizar algunos cambios en el equipo de trabajo que va a utilizar la persona con discapacidad visual, será necesaria la compra de algunos programas específicos y estar pendiente de las actualizaciones para evitar que se trabe o responda de forma lenta el equipo. Será necesario realizar un rastreo del lugar, en donde el compañero ciego realice un mapa mental de las instalaciones e identifique en donde se encuentra la puerta de salida, el baño, comedor, oficina del jefe, etc. este reconocimiento lo irá ampliando en la medida que se le permita desplazarse sin obstáculos dentro de la institución.

**4. Concientización a los patronos y compañeros de trabajo.** Cuando se lleve a cabo una inclusión laboral es necesario por parte de la organización que se encarga del proceso de inclusión, concientizar en todos los aspectos, tanto a los compañeros de trabajo como a los empleadores sobre la discapacidad con la que se van a enfrentar, la información que se les brinde debe ser fácil de comprender pues todo el personal debe estar enterado.

Al mismo tiempo es necesario enseñarles algunas técnicas de traslado, cómo dar información oral a las personas ciegas, etc. (Oficina internacional del trabajo Ginebra, 2002)

**5. Análisis del puesto de trabajo.** El contratado debe tener claro desde el principio de la relación laboral cuáles son sus funciones dentro del trabajo, las responsabilidades con las que debe cumplir, pues en ocasiones se piden que el trabajador cuente con algunas competencias que por su misma condición no podrá cumplir. La explicación de sus responsabilidades, el uso de la tecnología (incluyendo los programas adaptados) deben también ser explicados debido a que deben de conocer los programas específicos que la empresa a la cual están ingresando utiliza. Esta es una de las primeras etapas del proceso de contratación. (Oficina internacional del trabajo Ginebra, 2002)

**6. Condiciones de trabajo.** En la relación laboral debemos dejar claro cuáles son las condiciones de trabajo que la persona con discapacidad visual debe cumplir, entre ellas el horario de trabajo, que conozca la organización jerárquica, tareas que dé la Institución, cuáles son las funciones y tareas que le corresponden por el puesto de trabajo adquirido, las condiciones legales con las cuales está siendo contratado y prestaciones que le competen como trabajador. (Organización Internacional de Trabajo OIT, 2003)

**7. Mantenimiento del empleo.** Cuando la persona con discapacidad visual se encuentra contratada de manera fija, es importante que mantenga este empleo tomando en cuenta que debe cumplir con sus funciones y al mismo tiempo ir ganándose el espacio del lugar de trabajo y demostrar con hechos que él mismo se merece el trabajo que posee. En algunas empresas consideran que los trabajadores con discapacidad visual no podrán demostrar que se merecen el empleo con el que cuentan, por lo tanto ellos deben demostrar que sí. Mientras más logros

obtengan su trabajo seguirá seguro y se irán ganando el respeto de los demás compañeros y del jefe. (TRUST FOR THE AMERICAS, ORGANIZATION OF AMERICAN STATES , 2010)

## **8. Competencias institucionales en educación, formación y trabajo.**

Las siguientes competencias son importantes para lograr la inclusión laboral en las personas con discapacidad:

Incluir en planes, políticas, programas y servicios en sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que, con base en esta ley, se presten. Desarrollar proyectos y acciones diferenciados que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país. Garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten. (Ministerio de trabajo y Seguridad social Costa Rica, 2014)

Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o les impidan a las personas con discapacidad tener acceso a los programas y servicios. Apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades. Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucradas tales poblaciones.

## **L. Qué trabajos se encuentran realizando las personas con discapacidad en Guatemala**

Según se ha investigado con los proyectos que apoyan la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, este es el trabajo que se encuentran realizando en la actualidad:

- Vendedores de lotería
- Masajistas
- Tejedores
- Elaboradores de pulseras y collares
- Trabajadores en Call centers
- Recepcionistas

La mayoría de ellos se encuentra realizando trabajos de auto gestión o emprendimiento en los cuales se encuentra involucrada su familia.

## **M. Investigaciones realizadas en otros países de América Latina**

En Guatemala se han elaborado algunas tesis en las cuales se habla sobre el derecho al trabajo entre ellas se encuentran:

### **1. Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Elaborada por MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTUFAR

Fecha: GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

Tema: "LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA"

Información básica sobre el documento:

Este trabajo se encuentra orientado hacia el área Jurídica de la Inclusión laboral de las personas con discapacidad, el hecho de que en el país no se cuenta con Políticas que amparen a la personas con discapacidad y que las Leyes internacionales no se cumplen. Para la persona con discapacidad es importante romper tanto las barreras políticas como las físicas (ambientales) y actitudinales. Muchas acciones que se realizan actualmente violan los derechos laborales de las personas con discapacidad, pues se viola el Código de trabajo vigente y es necesario solicitar apoyo a la Inspección general de trabajo. (García Montúfar, 2007)

### **2. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Departamento de Psicología**

Elaborada por: LUISA MARIA CHAVARRIA ROSALES

Fecha: Enero de 2013

Tema: ACTITUD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL QUE HAN INGRESADO AL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA

Información básica del documento:

En este documento se hace referencia a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, la cual contiene un Artículo dedicado a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad, el proceso de contratación es el mismo pero se debe de tomar en cuenta la condición individual de cada persona con discapacidad para poder realizar las adecuaciones de acceso indispensables para cada persona.

Existen varias empresas que cuentan con un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad, aunque la mayoría de empresas a nivel nacional no aceptan a estas personas pues las consideran poco confiables y con menos habilidades que los otros. (Chavarría Rosales, 2013)

### **3. Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la formación e inserción laboral de la población con discapacidad en Costa Rica**

Elaborado por: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Fecha: Noviembre 2014

Información básica del documento:

Se elaboró en Costa Rica un plan Nacional para la inserción laboral de la población con discapacidad (2012-2015). Este documento se desarrolla para mejorar los procesos de contratación de una persona con discapacidad los cuales fueron coordinados entre tres organizaciones: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública, y el Instituto Nacional de Aprendizaje. Este protocolo es el que se debe de seguir para que una persona con discapacidad logre tener un empleo digno en ese país. (Ministerio de trabajo y Seguridad social Costa Rica, 2014)

### **4. Guía Regional de accesibilidad para empleadores (México, El Salvador, Ecuador y Perú)**

Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo

Fecha: Noviembre 2010.

Información básica del documento:

En el año 2010, OEA elaboró esta Guía de Accesibilidad para Empleadores de Personas con Discapacidad, en ella se reconoce derecho al trabajo en condiciones de igualdad, tomando como base la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se habla de las altas tasas de personas con discapacidad que se encuentran desempleadas, debido al paradigma aún existente de que ellos solo son una carga y que necesitarán de mucha ayuda para poder realizar un empleo de forma independiente y de calidad.

Esta situación crea la urgencia en América Latina de resolver proactivamente la participación económica de las personas con discapacidad. De lo contrario, la aplicación de soluciones de accesibilidad continuará realizándose, mas por el cumplimiento legal, a través de la réplica de normativas estándares que no consideran el trasfondo de la funcionalidad práctica y social de la solución integral, orientada a la persona concreta, bajo una visión de acceso igualitario, donde las alternativas de modificación del entorno son participativas entre los distintos actores, incluyendo a las propias personas con discapacidad y beneficiando a todas y todos en el proceso.

## **5. Universidad Academia de Humanismo Cristiano (Chile)**

Elaborado por: Felipe Wachtendorff

Fecha: Noviembre de 2011

Tema: Tesis Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana

Información Básica del documento:

Wachtendorff (2011) afirma que este estudio se basa en la situación que enfrentan las personas con discapacidad en Chile, en relación con la inclusión laboral, y las condiciones que pueden favorecer a mejorar esta área tan importante en todos los seres humanos.

Consideran la discapacidad como un problema social. Engloba todo un sistema político, social, familiar y organizacional en relación a la capacidad de respuesta del país, lamentablemente las personas con discapacidad visual se ven estigmatizadas lo cual las excluye de un ambiente laboral en condiciones normales.

## **6. Integración laboral de las personas con discapacidad, (Guía práctica para empresas, Chile)**

Elaborado por: Verónica Millas

Fecha: Septiembre de 2005

Información básica del documento:

Millas (2005), en Chile se ha asumido en la actualidad un compromiso en las empresas, las cuales han abierto sus puertas al mundo laboral a las personas con discapacidad, claro que no es una regla general en las empresas pero por medio de la concientización a las mismas se espera lograr un ambiente de trabajo con apertura para recibir a cualquier empleado con una discapacidad.

Las empresas que han asumido este compromiso han realizado diferentes tipos de adaptaciones, tanto en el ambiente de trabajo como el en área tecnológica.

Se han dado cuenta que el contar con un empleo estable mejora el ingreso económico de la familia así como el área social de las personas. Aprenden a socializar y los compañeros adquieren destrezas para poder comunicarse y trasladar a una persona de un lugar a otro.

## VII. MARCO METODOLÓGICO

También, se llevó a cabo una investigación cualitativa, de carácter exploratorio- descriptivo, con un enfoque fenomenológico para descubrir cuáles son los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala, y el significado que tiene para cada uno de los trabajadores con discapacidad visual el contar con un empleo estable y su percepción ante el proceso para optar a una plaza. Para realizar este trabajo se elaboró una entrevista semi-estructurada. El análisis de los datos fenomenológicos se hizo mediante la metodología de la reducción, el análisis de declaraciones específicas del tema y la búsqueda de los significados posibles.

Es importante recalcar que la investigación se llevó a cabo al tomar en cuenta las propias experiencias de las personas con discapacidad visual que cuentan con un trabajo por el apoyo de proyectos que se encuentran realizando Inclusión laboral, la experiencia de personas que han buscado trabajo por su propia cuenta, los empleadores que han tenido la oportunidad de observar la labor que realizan las personas con discapacidad visual en las empresas y, por último, los encargados de los proyectos.

Durante la investigación se pasaron entrevistas a cada uno de los involucrados, en la cual ellos compartían su experiencia y su sentir en cuanto al trabajo en que se encuentran por lo que se estará trabajando con el enfoque fenomenológico, el cual nos dirige hacia la realidad de la persona, tomando como marco el sentir interno del individuo. (Szilasi, 2003).

El tipo de muestreo utilizado en esta investigación fue por conveniencia debido a que los encargados de los proyectos de inclusión laboral con los que se trabajó, brindaron el listado de organizaciones y trabajadores con los cuales se podía realizar la entrevista, según dice (Jordi Casal, 2003) consiste en la elección los participantes de entre grupo de personas que tengan características similares a las de la población de estudio. Las personas entrevistadas tienen la condición de discapacidad visual y poseen todos los beneficios que presentan las empresas al tener un trabajador contratado. Con una llamada telefónica se les invitó a ser parte de la investigación y la mayoría aceptó con gusto. A las empresas se les envió un correo electrónico para pedirles su apoyo en el estudio, algunas se rehusaron a participar mientras otras accedieron con gusto.

Al realizar este tipo de muestreo la representatividad se determinó con el apoyo de los coordinadores de proyectos de Inclusión laboral, de forma subjetiva. Este tipo de muestreo presenta sesgos por lo cual se debe de aplicar solo en casos como estos en los cuales no es un grupo que tenga representatividad en todas las empresas del país, por ser una población con

discapacidad visual, los casos son pocos y en otros ellos no quisieron participar del estudio. Todo esto limitó el grupo para el muestreo.

El método de estudio que se utilizará en la investigación será con un método cualitativo con este método fue creado por Edmundo Husserl (1859-1938), este se basaba en ir hacia el fenómeno mismo por el cual se encuentra pasando la persona, se expone sin explicar ni analizar, en cambio se debe describir tal y como lo ha vivido y experimentarlo la persona. Hurssel indica que la finalidad de la fenomenología es "descubrir la esencia última del fenómeno" (Hurssel, 1931).

En las entrevistas se tomó en cuenta las experiencias de las personas con discapacidad visual, hacia el tener un empleo y la forma en la que pudieron acceder a él, según (Rogers 1959) su forma de percibir el mundo y sus propias experiencias así como sus recuerdos los cuales pueden llegarle en determinados momentos, y tener acceso a estos. Al realizar el análisis de las entrevistas se pudo llegar a interpretar su percepción real de cuales consideran ellos que son los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, al escucharlos en el marco de sus empleos se pudo observar la forma en la que se desenvuelven, como se sienten ante el tener un empleo y lo que hizo que buscaran ser incluidos laboralmente. Según cita Seifert (1977) el método fenomenológico busca: "La comprensión del mundo vital del hombre mediante una interpretación totalitaria de las situaciones cotidianas vista desde ese marco de referencia interno"

## **A. Tipo de investigación: Metodología cualitativa:**

Las entrevistas se realizaron en el ambiente que los mismos trabajadores solicitaron, algunos se llevaron a cabo en su lugar de trabajo, otros en las organizaciones que se encargan de la inclusión laboral o en sus casas. Se pudo observar su actitud ante la entrevista la cual fue manejada de forma relajada, sin presiones y con la firma de un consentimiento informado el cual hace referencia que su nombre no se hará público, lo cual dejaba a las personas entrevistadas con más tranquilidad. Se les solicitó solamente una fotografía la cual se adjuntó con la entrevista transcrita en los anexos del estudio. Según Bogdan (1987), la metodología cualitativa, se refiere a la investigación que proporciona datos descriptivos entre los que se encuentran las palabras dichas por otros, la conducta observada, la escritura y las palabras. La metodología cualitativa es más que un conjunto de técnicas para recoger datos, es una forma de encarar un mundo empírico, lo cual se realizó en la investigación realizada.

La interacción con los entrevistados fue de forma natural y, aunque se contaba con una entrevista semi-estructurada, en algunos casos se hizo necesario realizar otras preguntas cuando algo dicho por el entrevistado no estaba claro. Se les escuchó prestando mucha atención a sus

palabras y a los gestos de su cuerpo, cara y manos. La investigación cualitativa es inductiva, debido a que la investigación es flexible y se van desarrollando conceptos partiendo de los datos proporcionados, no de los datos recogidos para confirmar hipótesis, modelos o datos preconcebidos. El investigador ve a los participantes como un todo, no como una variable a investigar, se investiga su pasado y presente

El investigador cualitativo debe suspender o apartar sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, las cosas no se dan por sobreentendido, es como si sucedieran por primera vez. En esta metodología toda la información es valiosa, no se busca la verdad o moralidad de la información recibida, sino comprender a la persona que expone y su punto de vista, por lo cual el interés genuino hacia cada persona que se entrevistó.

Otra característica del método cualitativo es su enfoque humanista, pues al estudiar a la persona esto influye en la manera en la que las vemos, se les llega a conocer en lo personal y a experimentar lo que ellas viven en sus luchas cotidianas, como fe, amor, frustración, dolor; se aprende sobre "la vida interior de las personas". Este método tiene que asegurar un ajuste entre los datos recibidos y lo que las personas realmente dicen y hacen. Los investigadores cualitativos son motivados a crear su propio método y moldean el estudio de acuerdo en la medida que intentan dirigir su estudio.

P. Atkinson (1988) Indica que la entrevista debe ser espontánea y familiar, pero que no debemos olvidar que quien entrevista queda en segundo plano y quien responde, el entrevistado, en primero. La entrevista fue abierta, flexible y dinámica, al mismo tiempo que individual. Variaron en tiempo debido a la personalidad de cada entrevistado, pues algunos fueron más abiertos al responder y otros más concretos.

Para el análisis de los datos, fue necesario en esta investigación, tomar en cuenta los fundamentos del enfoque fenomenológico, uno de ellos es que es de carácter antropológico, tanto la fenomenología como el existencialismo, han apoyado al estudio antropológico alemán, en el cual se ha estudiado el carácter del ser humano. Es una pedagogía científica descriptiva pues las ciencias naturales utilizan este método para descubrir resultados cualitativos en los experimentos. Es consciente de sus limitaciones y de que existen otras estrategias. Posee una función crítica y se cumple gracias al análisis que se realiza de las respuestas esperadas. Cultivación de lo corpóreo y espaciotemporal pues no puede haber ninguna fundamentación si estas no están bajo los aspectos espaciotemporales de la socialización. En este modelo el cuerpo es concebido como: "el puente que nos une al mundo y sin ese puente es inconcebible la interacción educativa".

Este método es por naturaleza introspectivo, fomenta la comprensión del sentir de las personas y las características del porqué de ese pensamiento. Ayuda a que el investigador analice las características esenciales de la experiencia vivida por el entrevistado, permite que se interprete

la realidad que el entrevistado está queriendo compartir con el entrevistador, es eminentemente participativo pues la realidad se crea a través de la interacción entre los participantes, parte del proceso que se lleva a cabo es la decodificación de la información, identificar palabras claves, patrones, segmentos y categorización de lo expresado por los entrevistados. (Revista electrónica Educare Vol. XV, No. 1, 2011)

Las fases del método fenomenológico son cuatro, son los pasos para la realización del mismo: (Fermoso, 1988-89)

**1.** El mundo teórico: el cual se encuentra integrado por las tradiciones que posee la persona, sus prejuicios, principios éticos, filosóficos, políticos, etc. son los que transmiten las familias o el contexto en el cual se vive. Las personas con discapacidad visual han pasado por muchas experiencias positivas o negativas, las cuales han marcado su vida y los hace pensar de cierta manera, al entrar a una empresa a trabajar todos estos prejuicios se pueden activar en sus compañeros de trabajo y en ellos mismos, estas experiencias son escuchadas y tomadas en cuenta en el presente estudio.

**2.** El mundo vital: en el cual cada persona experimenta las cosas según el medio ambiente en el cual vive, este medio es espontáneo en el cual libera la mente de prejuicios. Al dejarlo hablar con una entrevista semi-estructurada se le brinda la oportunidad de abrirse y comentar sin pena su forma de pensar y sentir, de esas experiencias vividas se enriquece el estudio, debido a que cada uno de ellos ha pasado por diferentes vivencias y su contexto es diferente.

**3.** La actitud fenomenológica: aquí se realiza la contemplación de la síntesis de lo expresado, en el cual se analiza la intencionalidad de las palabras escuchadas y el trasfondo de la misma. El análisis se realiza con el objetivo de buscar todos los aspectos concretos y no concretos encontrados en los datos. Este análisis se realizará desde tres perspectivas diferentes, las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, los empleadores y los encargados de los proyectos de inclusión laboral.

**4.** Lo trascendental: el cual corresponde a llegar a la conclusión de que los datos recabados se manifiestan tal y como el sujeto lo ha realizado. Al elaborar el análisis de las entrevistas se llegará a la conclusión y se responderá a la pregunta del estudio, cuales son los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

## B. Descripción de la población y muestra

Para determinar el lugar de estudio, se hizo un sondeo con el apoyo de los encargados de proyectos de inclusión laboral, la mayoría de empresas privadas y no una muestra grande, son pocas las instituciones que cuentan con personas con discapacidad entre sus trabajadores. Las que abrieron sus puertas mayormente en el área de call centers, con la apertura de apoyar en la investigación.

Se trabajó con ocho personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando en una empresa la cual les brinda las prestaciones que reciben todas las personas que se encuentran con un contrato en el país. Se entrevistó a dos jefes de personas con discapacidad visual, ellos compartieron sus experiencias al trabajar con esta población. Los últimos dos son los encargados de los proyectos de inclusión laboral uno de ellos con mucha experiencia en el ramo y el otro con poca experiencia.

La muestra se conformó de la siguiente manera:

- T.R: trabajador con discapacidad visual
- E.M: Empleador
- E.P: Encargado de proyecto

Personas con discapacidad visual entrevistadas

- T.R. sujeto 1
- T.R. sujeto 2
- T.R. sujeto 3
- T.R. sujeto 4
- T.R. sujeto 5
- T.R. sujeto 6
- T.R. sujeto 7
- T.R. sujeto 8

Empleadores entrevistados

- E.M. sujeto 9
- E.M. sujeto 10

Encargados de proyectos de inclusión laboral

- E.P. sujeto 11
- E.M. sujeto 12

Finalmente la muestra estuvo conformada por 12 personas que participaron en el estudio.

### **C. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas que se utilizan para obtener información son los instrumentos que el investigador cualitativo tiene para acceder a la información y que se utilizaron son las siguientes: (Hurtado, 2006)

- Entrevistas a profundidad con los principales actores: Dichas entrevistas se llevaron a cabo con 12 personas que laboran en diferentes empresas. La entrevista utilizada fue semi-estructurada, con el objetivo de permitir a los entrevistados proporcionar la información necesaria y profundizar en aquellos temas que consideraban como factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.
- Fotografías: Se tomaron fotografías de las personas a las cuales se les entrevistó, ellos autorizaron la fotografía la cual servirá para identificar su entrevista, por medio de un consentimiento informado. (ver anexo 3)
- Grabaciones (audio) de las entrevistas: Se contó con la autorización de las 12 personas entrevistadas para realizar la grabación de la entrevista, la cual se transcribió para fines del estudio y realizar el análisis de las mismas.
- Análisis documental de otras investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional.

Se consultaron otras investigaciones realizadas para fundamentar la investigación que se presenta.

### **D. Objetivos de la investigación**

Objetivo general:

- Analizar los factores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

#### Objetivos específicos:

- Analizar con los encargados de los proyectos o instituciones que se encargan de la inclusión laboral de las personas cuál es el factor que influye positiva o negativamente en la inclusión laboral de los usuarios en las empresas Guatemaltecas.
- Registrar las entrevistas que se realicen en forma escrita y en audio a los empleadores, usuarios de los proyectos o instituciones y los encargados del proceso de inclusión laboral de los proyectos o instituciones.
- Identificar las dificultades que encuentran los encargados de los proyectos o instituciones que trabajan en la inclusión laboral al querer realizar el proceso de inclusión en una empresa; qué factores en los usuarios o empresas les impiden que los procesos sean exitosos.

## E. Tipo de investigación y enfoque

Esta Investigación es de carácter exploratorio – descriptivo, una investigación cualitativa con enfoque fenomenológico, que permitió realizar el análisis de la información recabada sobre los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala. El contexto en el que se llevó a cabo fue en ÁGORA – Guatemala y el Benemérito Comité Prociegos de Guatemala.

Según Correa y Campos (2010), el método fenomenológico no parte del diseño de una teoría, sino del mundo conocido, del cual hace un análisis descriptivo en base a las experiencias compartidas. Del mundo conocido y de las experiencias intersubjetivas se obtienen las señales o indicaciones para interpretar la diversidad de símbolos. A partir de allí, es posible interpretar los procesos y estructuras sociales. En las ciencias sociales se requieren de "constructor" y "tipos" para investigar objetivamente la realidad social. Estos tienen que tener las características de una consistencia lógica y una adecuación al fenómeno estudiado.

El énfasis no se encuentra en el sistema social ni en las interrelaciones funcionales, sino en la interpretación de los significados del mundo y las acciones de los sujetos. Estas nociones epistemológicas inducen al empleo de métodos cualitativos de investigación.

El método fenomenológico puede resultar particularmente útil para la interpretación de los hechos y procesos estudiados; para captar el sentido de los fenómenos y la intención de las actividades. Por lo tanto para efectos de esta investigación el enfoque fenomenológico responde a los objetivos y pregunta de investigación planteados al inicio de este protocolo.

## **F. Selección de la población, muestra y unidad de estudio**

La selección de la muestra se realizó por muestreo por conveniencia, con el visto bueno del Proyecto ÁGORA-Guatemala y el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala; la unidad de estudio consta de tres personas con discapacidad visual que se encuentren trabajando actualmente de cada institución, dos empleadores y a los encargados del proyecto de Inclusión laboral y dos personas con discapacidad visual incluidas por sus propios medios, dando un total de 12 personas.

## **G. Rol del investigador**

Según Reguillo (1998). El investigador, desde este modelo, se reconoce como intérprete de las realidades construidas por los sujetos de estudio; acepta que no hay forma de suspender sus propios supuestos, puesto que todo lo que vive y experimenta durante la investigación está ineludiblemente relacionado con sus intereses, valores, y explicaciones del mundo. Los valores del investigador, por ejemplo, están presentes en toda la investigación, desde ellos se elige el tema de estudio, la manera de abordarlo, se discrimina información, entre otros. Sin embargo, sí debe hacer un esfuerzo por no juzgar precipitadamente lo que observa, debe tener una actitud abierta, e incluso- ingenua cuando estudie un fenómeno y pueda entonces reconocer cuando un elemento, insignificante para la teoría, está teniendo efectos interesantes. La actitud ingenua implica que el investigador asuma que el mundo o la realidad es incoherente, es sólo parcialmente claro en tanto los actores no externalizan los significados y sentido de su actuar; además de ser básicamente contradictorio.

Para efectos de esta investigación el rol del investigador se centrará en observar el fenómeno de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual para determinar de manera objetiva aquellos factores identificados en las tres unidades de análisis de este estudio.

## **H. Pregunta de investigación**

La pregunta que originó esta investigación fue: ¿Cuáles son los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala?

## I. Supuestos de investigación

- Las personas con discapacidad visual que se encuentran incluidos laboralmente muestran actitud positiva hacia la vida (independencia, actitud positiva, etc).
- Las personas con discapacidad visual que cuentan con un nivel educativo bajo, tienen menos probabilidades de encontrar un trabajo remunerado con todas las prestaciones de ley, a la persona que si cuenta con un nivel educativo de nivel medio o universitario.
- El proceso de concientización que se brinda a los empleadores mejora la apertura de las empresas a la inclusión laboral de las personas ciegas, a las empresas en las cuales los empleadores no se encuentran concientizados.
- Las adaptaciones de acceso en los trabajos, tecnológicos y de ambiente mejoran la actitud del trabajador ciego, a cuando no existen estas adaptaciones en las oficinas.

## J. Técnicas de recopilación de información

Entre las técnicas que se utilizaron para la recolección de la información se encuentran:

- Las entrevistas individualizadas a cada una de las personas que fueron parte del estudio, las cuales se grabaron y luego transcribieron por el investigador.
- Las fotografías que se colocaron en los anexos con la autorización de los entrevistados.
- El análisis de la documentación e investigación de otros países en relación con el tema. Las investigaciones fueron citadas y comparadas con los resultados que brindó esta investigación.

## K. Manejo y almacenamiento de la información

Las grabaciones se realizaron individualmente y en privado, por lo cual se veló en todo momento por proteger la privacidad de los entrevistados. No se colocó el nombre de cada uno de los entrevistados al momento de transcribir la entrevista, sino que fueron identificados con un código específico, para identificar el rol de cada uno. El código que se utilizó fue: para las personas con discapacidad visual entrevistadas: T.R. y un número (T.R. sujeto 1), (T.R. sujeto 2). Para los empleadores se utilizó el código E.M y un número (E. M. sujeto 9) (E.M: sujeto 10). Para los encargados de los proyectos de inclusión laboral se utilizaron las siglas E.P. y un número (E.P.

sujeto 11), (E.P. sujeto 12). Las entrevistas también llevan la fotografía de cada una de las personas entrevistadas, para poder incluir la fotografía se utilizó un consentimiento informado dirigido a cada una de las personas entrevistadas, los cuales se tienen archivados.

## L. Análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante tres estrategias utilizadas en investigación cualitativa, estas son:

- Análisis de discurso: se analizó la información brindada por cada uno de los participantes en este estudio; información que fue transcrita literalmente para hacer un análisis objetivo de los datos obtenidos.
- Codificación: una vez hecho el análisis, se asignó un código de color, a aquellos datos que se repiten en cada una de las entrevistas; lo que facilitó la identificación de los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.
- Triangulación de datos: para obtener una información objetiva se trianguló la información de los empleados, los empleadores y los encargados de la inclusión laboral de las instituciones; lo que permitió identificar las categorías de los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

## M. Análisis de resultados:

Para hacer el análisis de los datos, se utilizaron diversas técnicas, entre ellas se encuentran las siguientes:

- Declaraciones

Se identificaron en las entrevistas, diversas declaraciones o afirmaciones hechas por las personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando, los empleadores y encargados de proyectos de inclusión laboral. Todas en relación a los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala, sus propias vivencias y experiencias vistas en los otros.

- Significados.

En el análisis de las entrevistas, se identificaron los significados que las personas les dan al trabajo y los factores que pueden afectar el contar con un trabajo remunerado de acuerdo a sus habilidades.

- Temas de significado

Se identificaron los temas que representan los factores que pueden incidir en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Guatemala.

- Triangulación de la información

Se tomaron en cuenta las experiencias de los tres grupos y se trianguló la información para sacar los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

- Descripción general de la experiencia

La realización de la descripción general de la experiencia permitió presentar los resultados y la discusión de los mismos.

## IX. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al analizar las entrevistas, se distinguen cinco factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala, los cuales sobresalieron en las entrevistas realizadas. En las entrevistas realizadas y transcritas se utilizaron diferentes colores para poder identificar los factores que se repetían más entre los entrevistados, los colores que se utilizaron fueron escogidos al azar y en las entrevistas se encuentran señalizados con estos tonos, las respuestas encontradas. Aunque se pudieron encontrar otros factores, se tomó los que coincidían en la mayoría de personas. Ver anexo 3, transcripciones.

Estos son:

1. Actitud positiva de la persona con discapacidad visual ante el mundo.

2. El nivel Educativo, (estudios obtenidos).

3. Manejo del equipo tifotecnológico en el lugar de trabajo.

4. Concientización hacia las empresas.

5. Concientización hacia los compañeros de trabajo.

**1. Actitud positiva de la persona con discapacidad visual ante el mundo.** Tomando en cuenta que uno de los objetivos de todo ser humano debería ser "construir una vida con sentido y que le permita gozar de ella", el psicólogo (Goleman, 1995) en su libro "Inteligencia Emocional", indica que las emociones se encuentran latentes en nuestra vida, y de ahí la importancia de cada uno de poder manejarlas y no dejar que ellas nos lleven a la depresión o desesperación.

Se puede observar que según las personas entrevistadas, esta es una parte muy importante en el éxito de poder contar con un trabajo estable, este factor es importante según los comentarios realizados por ellos mismos, entre los que resalta el siguiente:

*"...Siempre toda mi vida he pensado que yo debo ser igual que los demás y bueno el primer empelo que tuve me fueron a buscar tuve esa gran suerte diría yo." (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 7)*

Para algunas personas con discapacidad visual, ellas tienen las habilidades para buscar trabajo por cuenta propia, lo cual caracteriza a la persona con una autoestima alta, no les limita la condición con la cual viven.

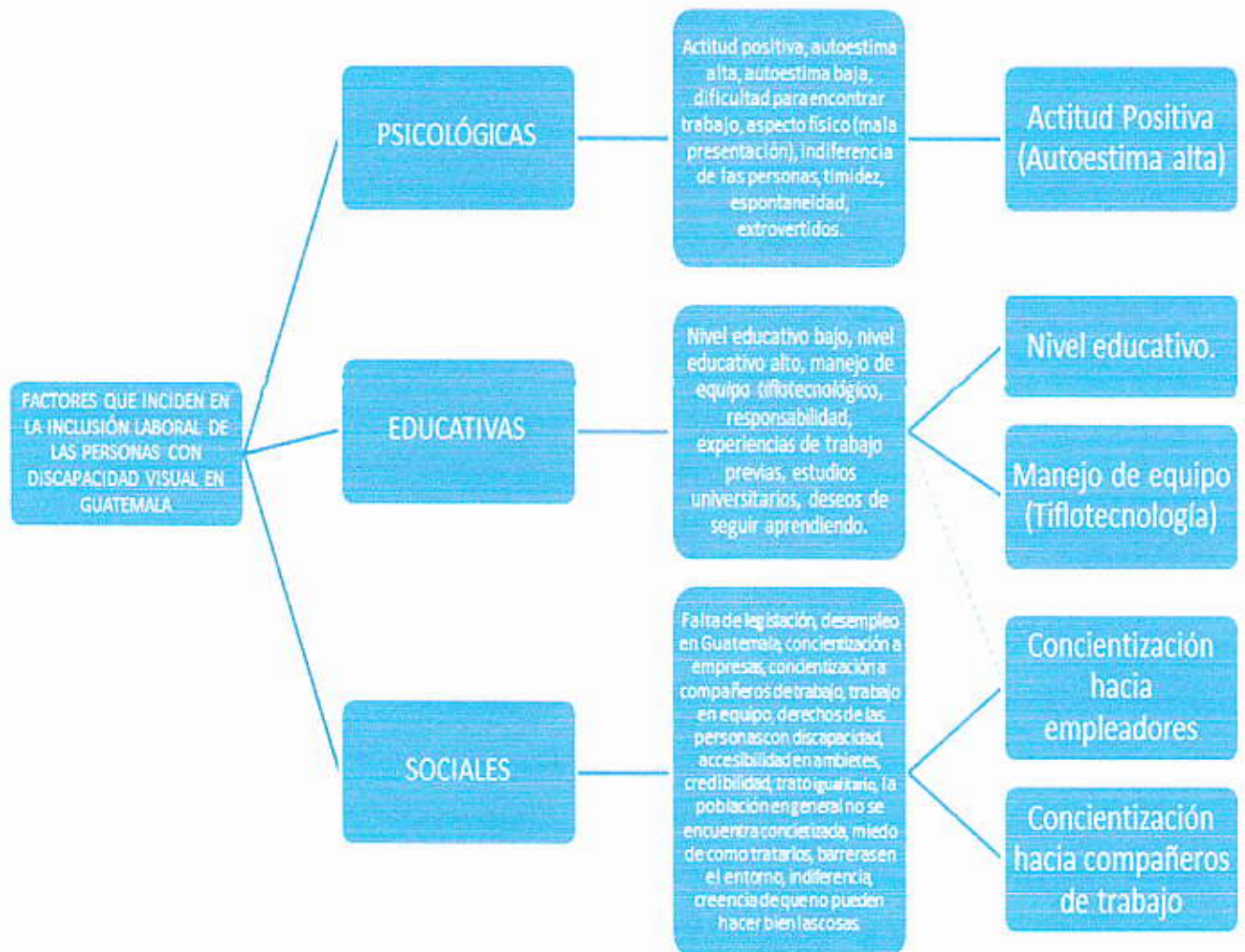
## VIII. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para la realización de este análisis se utilizó un gráfico de jerarquía horizontal que permitió identificar los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Guatemala y de esta manera determinarlos de acuerdo a las vivencias de las personas con discapacidad visual, empleadores y encargados de los proyectos de inclusión laboral.

A continuación se presenta el gráfico en el cual se pueden observar los temas, categorías y códigos que se utilizaron para la clasificación de la información de las personas entrevistadas; los cuadros que aparecen del lado derecho enmarcan los factores que indican en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Guatemala:

Gráfico 1

De elaboración propia para efectos de la investigación



*"...La actitud de la persona y muchas veces yo vi en todos esos programas que estuve en inserción laboral, la persona con discapacidad quisiera que le resolvieran todo, aquí está mirá y hace esto y ya estuvo. Pero también uno tiene que poner de su parte y muchas veces en las entrevistas también las personas como que iban con será... que si iban indecisas entonces la actitud de la persona es lo principal". (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 1)*

Conocer sus potencialidades y estar seguros de ellos al momento de buscar un trabajo les brinda la actitud positiva ante un patrono y las habilidades emocionales necesarias para desenvolverse con libertad y abiertamente ante las demás personas, la seguridad al hablar, y comportarse es parte de esa inteligencia emocional que poseen. También es importante la capacidad de resiliencia, la (American Psychological Association, 2016) indica que es la capacidad de la persona para afrontar los problemas, o condiciones de vida, por las cuales se encuentran atravesando, y que posee cada persona para salir adelante. (Goleman, 1995) lo sintetiza de la siguiente forma: "Es la combinación entre talento razonable y la capacidad de perseverar ante el fracaso lo que conduce al éxito".

*"...Que tener mucha iniciativa porque no todas las cosas van a llegar así a la puerta de la casa verdad, en el sentido que no se tienen que darse por vencidos" (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 3)*

El salir al mundo a buscar las oportunidades, no dejarse vencer por la discapacidad que presentan, estar en constante búsqueda de los trabajos, en ocasiones las responsabilidades adquiridas como las familiares pueden hacer que la persona no se acomode a su condición, sino que busque cómo salir adelante.

*"...Definitivamente yo creo que estas, el personal, le incluyeron esa partecita motivacional a mi grupo de trabajo y amigos inclusive a mí porque yo o sea me da miedo soy sincero me da miedo y ahora es así bien diferente" (Ver anexo 2, entrevista No. E.M. sujeto 10)*

La alegría, entusiasmo, y optimismo que irradian las personas con discapacidad es enriquecedor en los equipos de trabajo en los que se encuentran, estas conductas unen al personal y ayudan a demostrar sus capacidades a los jefes inmediatos, les brindan la seguridad de que ellos pueden hacer el trabajo cómo cualquier otra persona.

**2. El nivel Educativo, (estudios obtenidos).** La educación es parte fundamental de todo ser humano, desde que nacemos nos vemos envueltos en el aprendizaje desde los hábitos de vida diaria en casa, hasta la educación formal en la escuela. La experiencia nos indica que mientras una persona posee un mejor nivel académico puede optar a un mejor trabajo, con una mejor remuneración económica y mejorar su calidad de vida.

Para los entrevistados este factor es muy importante para poder encontrar un trabajo remunerado en una empresa formal, ellos comentan lo siguiente:

*"...No se me ha facilitado porque la mayoría de personas que vienen acá no tiene estudios universitarios están en bachillerato o ni siquiera llegan a la primaria entonces cuando yo hago una inclusión laboral regularmente me piden perfiles altos y no se tienen esos perfiles entonces ahí es donde se da un poco también de dificultad a la hora de inclusión laboral." (Ver anexo 2, entrevista No. E.P. sujeto11)*

*"...De ser formados y capacitados todos puedan tener una oportunidad de una inclusión laboral, esto ha sido muy positivo realmente con las personas que han participado en el proyecto y porque además sabemos y hemos comprobado que el nivel académico el resago a nivel académico de las personas discapacitadas es muy alto y es un limitante realmente" (Ver anexo 2, entrevista No. E.P. sujeto 12)*

Los encargados de los Proyecto de Inclusión laboral indican lo difícil que es colocar a una persona sin estudios en un trabajo con un perfil alto, comenta que la mayoría de personas ciegas tienen nivel educativo bajo (primaria) no cuentan con ninguno, lo cual les afecta al buscar empleo. En uno de los proyectos tienen la oportunidad de capacitarse lo cual ha mejorado el encontrar un empleo remunerado.

*"...Cada persona con discapacidad que se preparen y que estudie, que luche por qué a veces van a ver gente que no confía en uno, que no le dan la oportunidad, eso ya no es nuevo va a existir ya existe eso ya lo sabemos, entonces lo que no sabemos cuándo se va a venir esa oportunidad entonces tenemos que estar preparados para tomarla y hacer de esa oportunidad una realidad" ."(Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 7)*

Las personas con discapacidad visual reconocen la importancia de tener un nivel educativo alto, el estar preparados para cuando la oportunidad se les presente y demostrarle a los empleadores de las capacidades con las que cuentan.

*"...La preparación académica que uno pueda tener porque he, como cualquier persona creo que entre uno mejor preparado académicamente este, las posibilidades de poder laborar en una empresa es mucho más abierta" (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 6)*

Reconoce que el nivel educativo les mejora las oportunidades de trabajo, pues las empresas se muestran más abiertas a recibirlos cuando su nivel educativo es alto y se encuentran preparados.

*"...Si claro recuerde que hay que innovar y estar capacitándose constantemente porque he, va cambiando todo actualmente verdad todo se va modernizándose y si queremos hacer competitivos laboralmente tenemos que capacitarnos" (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 2)*

Deben estar al tanto de las capacitaciones, la innovación en sus puestos de trabajo o rama de estudio, lo cual los hace cada vez más competitivos debido a la dificultad que muchos presentan al tener el deseo de trabajar formalmente.

**3. Manejo del equipo tiflotecnológico en el lugar de trabajo.** La sociedad en la que vivimos actualmente se ha nombrado como la sociedad de la información y el conocimiento, apoyada, de forma preponderante, en las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Por lo cual todas las personas en su contexto social y personal su desarrollo va a estar determinado por la forma como maneja esta tecnología. Muchos de estos dispositivos que se encuentran a la venta en el mercado no pueden ser utilizados por una persona con discapacidad visual. En la mayoría de estos casos los dispositivos requieren de adaptaciones especiales para que puedan ser manipulados por ellos y que puedan hacer uso de ellos al igual que el resto de la población.

(Arjona, 2002) indica que la tiflotecnología *"es el conjunto de técnicas, conocimientos y recursos encaminados a procurar a los ciegos y deficientes visuales los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología con el fin de favorecer su autonomía personal y plena integración social, laboral y educativa"*

Según se pudo comprobar en las entrevistas este es un factor importantes para que una personas con discapacidad visual pueda realizar su trabajo igual que otra persona que ocupe el mismo puesto que él. Estas son algunas de las experiencias comentadas por ellos:

*"...también por lo mismo de la computación, se bastante lo que es manejo de office verdad lo que es Word, Excel, Power Point; Info Path, correos, internet y lógicamente eso es muy dispensable*

*para cualquier tipo de trabajo, saber usar bien una computadora, un teléfono o revisar un correo"* (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 3)

Esto se refiere al poder manejar estos programas de la computadora los cuales son indispensables para toda persona, en el caso de ellos, el tener estos programas en un formato accesible les es indispensable para el trabajo y la vida diaria.

*"...el tener los programas necesarios verdad para poder habilitarles a ellos en como nuestro caso lo que son computadoras y aparte de las computadoras licencias con programas específicos que les ayudan a ellos ya que pues por ejemplo una licencia para que les pueda leer el sistema que nosotros estamos usando acá en la institución"* (Ver anexo 2, entrevista No. E.M. sujeto 9)

*"...siempre las máquinas de ellos están actualizadas le mencionaba lo de anteriormente probablemente cambiamos de producto que a cada rato entonces este puede pasar que algún par de horas no este programada pues la computadora de ellos pero todo el tiempo la tecnología siempre está con ellos y siempre les hace de facilitar cualquier por ejemplo nosotros utilizábamos mucho, muchos por ejemplo un Excel que se yo que programamos para llenar un hibe por ejemplo siempre está el enfoque hacia a ellos porque también se los tiene que programar a ellos, o sea realmente las herramientas el banco siempre la está buscando para ellos yo podía hablar todas las área de recursos, de tecnología operaciones siempre están adecuados para ellos"* (Ver anexo 2, entrevista No. E.M. sujeto 10)

Los empleadores reconocen la importancia de contar con equipo y programas específicos para que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de forma adecuada, y el adecuar éstos a los programas específicos que se manejan en la institución. También refieren que es importante las actualizaciones del programa Jaws, (programa parlante) pues cada poco tiempo necesita actualizarse debido a que si no se realiza esta actualización el programa que utilizan en las instituciones de traba y no permite el acceso a los programas con los que trabajan.

*"...ellos necesiten que se le capaciten en ciertos programas verdad entonces nosotros tenemos que enviar a un técnico del proyecto un soporte para que junto con ellos vayan viendo el nuevo programa que usa la empresa verdad aparte de eso el proyecto les proporciona una licencia con los software de Jaws, que es un software parlante que se instala en el equipo que ellos va a utilizar y que puede acceder a cualquier programa sin ningún problema pero tiene que hacerlo pero conocer el uso y manejo del Jaws que es el programa maestro"* (Ver anexo 2, entrevista No. E.P. sujeto 12)

Muchas personas con discapacidad visual necesitan ser capacitadas para poder utilizar el programa Jaws, y facilitar la colocación laboral en una empresa, en los dos proyectos brinda esa capacitación y el seguimiento para poder realizar las actualizaciones que requiera el programa.

**4. Concientización hacia las empresas.** Concientizar a una persona implica hacerle tomar conciencia de un asunto determinado, en este caso sobre la discapacidad visual, hacer que los empleadores o encargados de las empresas reflexionen sobre esta condición de vida. Al realizar la concientización hacia los empresarios se les demuestra las habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad visual y lo mucho que pueden ganar al tener a estas personas en sus empresas. Debemos de tomar en cuenta que si los empresarios se concientizan, ellos verán como importante la concientización y capacitación hacia sus trabajadores, esto se verá reflejado en la actitud de sus empleados y en el mejoramiento del trabajo en equipo. Para los entrevistados el tener un patrono concientizado es la clave para que ellos se encuentren trabajando actualmente. Entre las afirmaciones se encuentran:

*"...cuando yo llegaba a la entrevista y solo me decían usted es José Luis disculpe, si le digo yo entonces empezaban a decirme que me iban a llamar, que me iban a avisar. De que como le iba a hacer que me podía golpear porque estábamos, están en una muy área técnica donde había que revisar cosas eléctricas y me podía electrocutar me podía pasar algo. Y yo les decía que lo podía hacer sin ver, les llevaba para que me dieran una maquina o algo para poder desarmar y armar ahí para prueba. Pero muchas veces me decían lo vamos a pensar y lo llamamos, pero siempre llamaban rapidito por mi currículo siempre, siempre pero así pase bastante tiempo y nada"* (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 3)

*"...solo me vieron que era deficiente visual y me dijeron que no, que disculpara pero esa plaza era para un hombre, con doble discriminación por ser mujer pero más lo utilizaron porque yo era ciega verdad entonces me dijeron esta plaza buscamos un hombre porque aquí salen muy tarde trabajar etcétera".* (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 7)

Existen muchas personas con las habilidades para realizar un trabajo determinado, y cumplen con el perfil esperado, al verlos en persona y constatar su discapacidad y piensan que no podrán asumir la responsabilidad que se les podría asignar y rechazan al trabajador sin darle la oportunidad de demostrar sus habilidades y competencias.

*"...todo la experiencia que yo he tenido es que, según lo que pasa en las empresas es de que tal vez ellos pone barreras, ponen obstáculos para las personas no videntes en este caso y lamentablemente, desde viéndolo así desde el punto de vista el acceso a ellas y ya luego estar adentro en los programas, en los programas que ellos tienen verdad a veces que son como muy poquitos cerrados".* (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 4)

El desconocimiento de muchos empleadores hacia la discapacidad hace que sin querer pongan barreras hacia estas personas y no les den la oportunidad de trabajar en sus empresas,

piensan que necesitan realizar muchas adecuaciones de acceso o cambiar el ambiente de trabajo para lo cual no cuentan con recursos.

*".... Por otro lado creo que es importante lograr la concientización con empresarios verdad realmente hacerles creer que no van a tener una carga en su empresa, sino una persona que va a trabajar como los demás". (Ver anexo 2, entrevista No. E.P. sujeto 12)*

La concientización que se realiza en las empresas debería de ser a nivel Nacional, muchos empresarios no se encuentran sensibilizados y cuando alguna persona con discapacidad visual llega a tocarles las puertas para optar a un trabajo, rechazan esta oportunidad por miedo y desconocimiento.

**5. Concientización hacia los compañeros de trabajo.** De la misma forma en que se tiene que concientizar a los empresarios, el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven las personas con discapacidad visual también es importante, las personas que se encuentran cerca de ellos, los compañeros de trabajo son parte importante en la Inclusión laboral exitosa. Este factor tiene una gran vinculación con el anterior, pues al escuchar hablar a los jefes de las personas con discapacidad visual, se observa que en la medida en que ellos se encuentran concientizado su equipo de trabajo lo está igualmente y esto mejora la calidad del ambiente laboral y el apoyo que pueden prestar a los compañeros cuando lo necesitan. Este proceso en ocasiones es lento pero se logra y los resultados son favorables para los dos grupos, (personas con discapacidad visual - personas sin discapacidad). Cuando una persona con discapacidad visual se encuentra aceptada por sus compañeros de trabajo su actitud mejora, se siente contento de llegar a trabajar y parte de la empresa. Los entrevistados comentaron:

*"..., lo que lo dificulta es que la falta de conocimiento de las personas de como poder tratar, apoyar y ayudar a una persona no vidente verdad porque no es solo de no es porque ellos estén por caridad acá si no que están por su capacidad entonces muchas veces el resto de la gente, personas lo ven distinto va entonces esa, eso es lo que ha hecho que la aceptación de ellos sea un poco más lenta por parte de todo el área en si del departamento verdad". (Ver anexo 2, entrevista No. E.M. sujeto 9)*

*"...la gente trabaja muy fácil con ellos se llevan muy bien y no realmente no le miro ninguna complicación gracias a Dios el trabajo en equipo es lo primero que trabajamos con base a todo entonces todos los compañero les están ayudando todo el tiempo siempre tienen alguien a la par". (Ver anexo 2, entrevista No. E.M. sujeto 10)*

Los empleadores hablan sobre la reacción de las personas sin discapacidad que tiene bajo su cargo en el trabajo, al tener un compañero con discapacidad visual entre sus compañeros, al principio la reacción normal del miedo y desconocimiento sobre cómo tratarlos y al conocerlos y tener contacto más cercano, lo enriquecedor que puede ser el contacto con ellos y lo mucho que pueden aprender de su vida y trabajo. El trabajo en equipo es la base para que entre todos se apoyen y acepten sin importar sus diferencias.

*"...hay compañeros acá que son bastantes anuentes a colaborar conmigo". (Ver anexo 2, entrevista No. T.R. sujeto 8)*

Los compañeros de trabajo realizan un buen acompañamiento a sus compañeros con discapacidad visual, y los apoyan en las cosas que se les dificulta como por ejemplo llenar algunos formularios que se realiza en tinta, lo cual es complicado para una persona ciega. Por esto es importante que las personas que van a tener un compañero ciego en la oficina, sean concientizados y aprendan a comunicarse con ellos y conozcan las habilidades y dificultades que por su condición podrían presentar.

*"...las personas no estén capacitadas para tener como compañeros laborales a una persona con discapacidad visual. Ahí es donde nosotros ofrecemos los talleres de sensibilización para concientizar a las personas de cómo tratar a una persona con discapacidad visual". (Ver anexo 2, entrevista No. E.P. sujeto 11)*

Se ha demostrado que los talleres de sensibilización a los compañeros de trabajo mejoran la aceptación de las personas con discapacidad visual y los encargados de programas de inclusión saben que es una herramienta que mejora la relación entre el grupo y la persona que se incluye en la empresa con una condición visual desfavorable.

## **A. Verificación de objetivos**

Objetivo general:

- Analizar los factores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

El objetivo general de la investigación se logró debido a que se pudo constatar cuáles son los factores que influyen para que una persona con discapacidad visual pueda optar a un empleo, estos factores fueron mencionados por los mismos entrevistados, sus experiencias vividas ayudaron a que estos factores salieran a la luz. El factor actitudinal de la persona con

discapacidad visual, los estudios, el apoyo tiflotecnológico, la concientización a los empresarios y compañeros de trabajo

Objetivos específicos:

- Analizar con los encargados de los proyectos o instituciones que se encargan de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, cuál es el factor que influye positiva o negativamente en la inclusión laboral de los usuarios en las empresas guatemaltecas.

Los encargados de los proyectos de inclusión laboral conocen cuál es el factor determinante que afecta negativa y positivamente para que en una empresa se le brinde la oportunidad a una persona con discapacidad visual de brindar sus servicios, como parte de los trabajadores de una institución. Aunque la experiencia en el trabajo sobre el tema entre los dos encargados es considerable, los dos han tenido la misma experiencia al querer incluir a una persona en un trabajo regular. Para ellos el factor más importante es el nivel educativo.

- Registrar las entrevistas que se realicen en forma escrita y en audio a los empleadores, usuarios de los proyectos o instituciones y los encargados del proceso de inclusión laboral de los proyectos o instituciones.

Todas las entrevistas fueron realizadas de forma oral por lo cual se cuenta con los audios de las mismas y con las transcripciones, las cuales sirvieron para realizar el análisis de los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala.

- Identificar las dificultades que encuentran los encargados de los proyectos o instituciones que trabajan en la inclusión laboral, al querer realizar el proceso de inclusión en una empresa; qué factores en los usuarios o empresas les impiden que los procesos sean exitosos.

Se logró identificar como factor importante la concientización hacia los empresarios, debido a que en ocasiones los trabajadores con discapacidad visual cuentan con las competencias requeridas y pasan por todo el proceso de selección de personal, pero al ver que son ciegos, les niegan la oportunidad. Las personas a las cuales se entrevistó se encontraban a gusto en el ambiente de trabajo, los empleadores están concientizados y valoran el trabajo realizado por cada uno de ellos en las empresas, los valoran y reconocen el trabajo que hacen de calidad.

## B. Comprobación de los supuestos de investigación

- Las personas con discapacidad visual que se encuentran incluidos laboralmente muestran una mejor actitud hacia la vida (independencia, actitud positiva, etc).

Se pudo comprobar que un factor importante para que las personas con discapacidad visual se sientan cómodos en los trabajos que cuentan tiene que ver con la actitud que ellos muestran ante la vida que les ha tocado vivir, la independencia con la cual cuentan y la seguridad de que el trabajo que realizan es importante para el equipo de trabajo al cual pertenecen.

- Las personas con discapacidad visual que cuentan con un nivel educativo bajo, tienen menos probabilidades de encontrar un trabajo remunerado con todas las prestaciones de ley, a la persona que si cuenta con un nivel educativo de nivel medio o universitario.

Todas las personas que se encuentran trabajando en las empresas actualmente poseen un nivel educativo alto, un factor importante pues ellos al igual que las otras personas sin discapacidad, pasan por el mismo proceso de selección de personal. Las personas entrevistadas consideraban como importante el nivel educativo que ellos poseen para poder acceder a un empleo que llene sus necesidades y expectativas.

- El proceso de concientización que se brinda a los empleadores mejora la apertura de las empresas a la inclusión laboral de las personas ciegas, a las empresas en las cuales los empleadores no se encuentran concientizados.

No se puede comprobar al 100%, pero si se considera importante la capacitación para concientizar a los empleadores y que se les abra las puertas de las empresas a las personas con discapacidad visual.

- Las adaptaciones de acceso en los trabajos, tecnológicos y de ambiente mejoran la actitud del trabajador ciego, a cuando no existen estas adaptaciones en las oficinas.

No se puede comprobar, pero sí es un factor importante, debido a que cada una de las personas que se encuentra trabajando posee una computadora adaptada para sus necesidades, en algunos casos las licencias de los programas son asumidas por los empleadores, así como las actualizaciones de las mismas. Gracias a esta tecnología adaptada las personas ciegas pueden acceder a los programas que les ayudan a realizar con eficiencia el trabajo asignado.

## C. Alcances y limitaciones

Dentro de los alcances que se encontraron se encuentran las siguientes:

- Disposición de las personas para colaborar en el estudio.
- Falta de datos actualizados, estadísticas e investigaciones guatemaltecas.
- Identificación de personas con discapacidad visual apoyadas por un proyecto.
- Conocer las empresas que se encuentran apoyando la inclusión laboral en Guatemala
- Conocer personalmente y platicar con las personas entrevistadas que tienen la condición de discapacidad visual fue una experiencia enriquecedora personalmente.
- Conocer a empleadores con mucha apertura y concientización.

Dentro de las limitaciones se pudieron encontrar:

- La dificultad para encontrar personas con discapacidad visual que se encuentran en inclusión laboral.
- La dificultad de contacto con los empleadores.
- La cantidad de instituciones que se dedican a la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.
- El poco apoyo de algunas empresas, para poder entrevistar a sus trabajadores con discapacidad visual.
- Negación de algunos empresarios para realizarles la entrevista.
- El tiempo de espera para que permitieran realizar las entrevistas en algunas empresas.

## D. Hallazgos durante la investigación:

Todas las personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando y fueron entrevistadas son ciegos adquiridos, lo cual quiere decir que durante su niñez y adolescencia perdieron la vista; la mayoría culminó los estudios de nivel medio siendo videntes. La mayoría de personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando son hombres. Los empleadores inician las relaciones laborales temerosas de las experiencias que pueden vivir, lo cual es modificado cuando conocen a la persona con discapacidad visual y sus habilidades y potencialidades.

## IX. CONCLUSIONES

1. El Proyecto ÁGORA-Guatemala y el Comité Pro ciegos y sordos de Guatemala, se encuentran brindando apoyo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, aunque sus esfuerzos no tienen los resultados esperados, solo el 20% de las personas detectadas tienen un trabajo estable y con las prestaciones de ley.
2. El principal factor que incide en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual es la actitud que cada uno presente, ante su condición la cual en la mayoría es adquirida. Este factor es intrínseco de cada persona.
3. Entre los factores externos que inciden para que una persona con discapacidad visual se encuentre incluida laboralmente son la educación o nivel educativo que presenta cada uno, el uso de medios electrónicos o tiflotecnológicos, los cuales también son aprendidos, y por último la concientización de los patronos el cual se encuentra relacionado con la concientización hacia los compañeros de trabajo.
4. En la medida que un empresario se encuentre concientizado verá como parte importante, su responsabilidad de que los compañeros de la persona con discapacidad visual se concienticen y realicen un trabajo en equipo.
5. El 60% de las personas con discapacidad visual trabajan en call centers, y el otro 40% se dedica a diferentes actividades como trabajos por cuenta propia, emprendimientos.
6. La mayoría de patronos no se encuentran concientizados sobre el tema de discapacidad e inclusión laboral, la concientización se ha realizado a nivel gerencias las cuales no tienen relación directa con los trabajadores incluidos.

## X. RECOMENDACIONES

1. Realizar talleres desde la Asociación de Gerentes de Guatemala para concientizar a un número mayor de empresarios, estos talleres podrían realizarse cada dos meses con temas puntuales y por periodos de 45 minutos cada sesión.
2. Brindar concientización y capacitación a los estudiantes de la carrera de magisterio, para que puedan brindar una atención integral a los niños con discapacidad visual congénita para que logren tener el nivel esperado según el nivel educativo en el cual se encuentran y aumentar la cantidad de personas ciegas que salen de una carrera a nivel medio.
3. Que el CONADI, realice una campaña a nivel nacional para concientizar sobre la importancia de la inclusión laboral para la persona con discapacidad en general, haciendo conciencia que es un derecho como seres humanos.
4. Las personas con discapacidad visual deberían de recibir en lugar de Computación como una clase del pensum, un curso de tiflotecnología, lo cual es más útil para ellos.
5. Que los dos programas de inclusión laboral que trabajan en Guatemala, trabajen coordinadamente en algunas empresas para dar seguimiento a sus empleados y talleres de sensibilización al personal y que el trabajo no se duplique debido a que en algunas empresas cuentan ambos con personas de sus proyectos.
6. Es importante seguir con el apoyo de los proyectos pues en uno de ellos les brindan capacitación previa a los usuarios para que se nivelen en algunos temas educativos y de autoestima para enfrentarse al mundo laboral.
7. Motivar a los estudiantes de carreras afines a la psicología y educación que se involucren en temas de inclusión educativa, social, laboral para realizar más investigación sobre el tema.

## XI. BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO. (2006). *Guía para la incorporación laboral de las personas con discapacidad*. Argentina: Cilsa & Adecco.
- ÁGORA-Guatemala. (2012). *Apreciación sustentiva, ASCATED y el Proyecto ÁGORA- Guatemala*. Guatemala.
- American Psychological Association. (2016). *El camino a la resiliencia*. Recuperado el 1 de mayo de 2016, de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino.aspx>
- Arjona, M. T. (2002). *NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DEFICIENCIA VISUAL: LA TIFLOTECNOLOGÍA*. Recuperado el 25 de 4 de 2016, de [http://barbacana.net/moramerchan/system/files/Tema12\\_0.pdf](http://barbacana.net/moramerchan/system/files/Tema12_0.pdf)
- Belkis León, B. P. (2003). *El equipo multidisciplinario en la atención d alumnos con baja visión como una práctica educativa a la Inclusión*. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de [file:///C:/Users/Veronicq/Documents/UVG/2016/1er.%20semestre/pSIC.%20Y%20EDUC.%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISC.%20VISUAL/Baja\\_Vision\\_%28Low\\_Vision\\_book\\_in\\_Spanish%29\\_editable.pdf](file:///C:/Users/Veronicq/Documents/UVG/2016/1er.%20semestre/pSIC.%20Y%20EDUC.%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISC.%20VISUAL/Baja_Vision_%28Low_Vision_book_in_Spanish%29_editable.pdf)
- Benemérito Comité Pro ciegos y Sordos de Guatemala. (2014). *Pro ciegos y sordos de Guatemala*. Recuperado el 27 de marzo de 2016, de <http://www.prociegosysordos.org.gt/>
- Bieler, R. B. (2003). EL MOVIMIENTO DE VIDA INDEPENDIENTE, Experiencias Internacionales. En R. B. Bieler, *EL MOVIMIENTO DE VIDA INDEPENDIENTE, Experiencias Internacionales* (pág. 336). Madrid: Clickcreativa.
- Bogdan, S. T. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Nueva York: Botánica.
- Castillo, D. M. (2013). *Defectos Ópticos*. Recuperado el 14 de marzo de 2016, de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/medicina/cirugia/tomo\\_iv/archivospdf/10defectos\\_opticos.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/medicina/cirugia/tomo_iv/archivospdf/10defectos_opticos.pdf)
- Chavarría Rosales, L. M. (enero de 2013). *Actitud de personas con discapacidad visual que han ingresado al mercado laboral en la ciudad de Guatemala*. Recuperado el 16 de marzo de 2016, de [www.TESIS/documentos/Chavarría-Luisa\\_TESIS\\_GUATE.pdf](http://www.TESIS/documentos/Chavarría-Luisa_TESIS_GUATE.pdf)
- Comisión Nacional CONADI. (1996). *Ley 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y su reglamento*. Recuperado el 5 de marzo de 2016, de <http://conadi.gob.gt/1/wp-content/uploads/2013/04/Ley-de-atencion-de-las-personas-con-discapacidad-decreto-135-96-reformas.pdf>
- CONADI. (abril de 2015). *Informe de la Alta comisionada de las Naciones Unidas*. Recuperado el 4 de marzo de 2016, de <http://conadi.gob.gt/1/?p=3795>
- Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad CONADI. (Junio de 2006). *Política Nacional en Discapacidad*. Recuperado el 5 de marzo de 2016, de [http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas\\_publicas/Grupos%20Vulnerables/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Discapacidad.pdf](http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Grupos%20Vulnerables/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Discapacidad.pdf)
- Enciclopedia Británica. (12 de 11 de 2014). *Niels Erik Bank-Mikkelsen, reformador Danes*. Recuperado el 22 de marzo de 2016, de <http://www.britannica.com/biography/Niels-Erik-Bank-Mikkelsen>

- Fermoso, P. (1988-89). *EL modelo fenomenológico de invesgla socialtligación en pedag.* Recuperado el 30 de 3 de 2016, de <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn14-15/0211819Xn14-15p121.pdf>
- Frostig, M. (1973). *Figuras y formas*. Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Fundación Cidar- Acceso Universal. (22 de Mayo de 2001). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)*. Recuperado el 15 de marzo de 2016, de <http://www.sidar.org/recur/desdi/pau/ciddm.php>
- García Montúfar, M. I. (2007). *La falta de políticas por parte del Estado, el incumplimiento de los preceptos constitucionales y la falta de aplicación del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscrito y ratificado por Guatemala, a favor de la reincorporación*. Recuperado el 17 de marzo de 2016, de <http://biblos.usac.edu.gt/library/index.php?title=543346&lang=%20%20%20%20%20%20%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@subheadings=DISCRIMINACION%20LABORAL%20@mode=&recnum=20&mode=>
- Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos. (2012). *Guía para la Inclusión laboral, de personas adultos mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012*. México.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Kairós.
- Hurssel, E. (1931). *La fenomenología - Edmund Husserl*. Recuperado el 2 de marzo de 2016, de Una introducción a la fenomenología pura: <http://science.jrank.org/pages/10639/Phenomenology-Edmund-Husserl.html>
- Hurtado, J. C. (2006). *Investigación Cualitativa, comprender y actuar*. Madrid: La Muralla.
- Jordi Casal, E. M. (2003). *Tipos de muestreo*. Recuperado el 18 de 4 de 2016, de [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Millas, V. (2005). *Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Asociación RSD.
- Ministerio de trabajo y Seguridad social Costa Rica. (2014). *Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Insección Laboral*. Recuperado el 7 de marzo de 2016, de [www://Protocolo- Coordinación- Interinstitucional para-Formación-e Inserción-Laboral de-Población-con Discapacidad- MTSS-MEP-INA\\_digital.pdf](http://www://Protocolo- Coordinación- Interinstitucional para-Formación-e Inserción-Laboral de-Población-con Discapacidad- MTSS-MEP-INA_digital.pdf)
- Morris, J. (2009). *VICOVAL Vida Independiente, Comunidad Valenciana*. Recuperado el 11 de marzo de 2016, de <http://vicoval.org/movimiento-de-vida-independiente/>
- Naciones Unidas (ONU). (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de marzo de 2016, de [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf)
- OEA. (2010). *Guía Regional de accesibilidad para empleadores, México, El Salvador, Ecuador y Perú*. Washinton, Estados Unidos.
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (2005). *Personas con Discapacidad y Condiciones de Exclusión en Guatemala*. Guatemala: Tinta y Papel.
- Oficina internacaional del trabajo Ginebra. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de [www./REPERTORIO GESTIÓN DISC. LUGAR TRABAJO.pdf](http://www./REPERTORIO GESTIÓN DISC. LUGAR TRABAJO.pdf)

- Organismo Judicial Guatemala. (Septiembre de 2010). *Código de Trabajo*. Recuperado el 5 de marzo de 2016, de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/codigo-de-trabajo.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2003). *Cómo ayudar a las psersonas discapacitadsa a buscar un empleo*. Recuperado el 2 de abril de 2016, de [WWW://COMO AYUDAR A PCD ENCONTRAR UN EMPLEO](http://WWW://COMO AYUDAR A PCD ENCONTRAR UN EMPLEO)
- Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF)*. España: Grafo, S. A.
- Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF)*. España: Grafo, S.A.
- P. Atkinson, S. D. (1988). *Qualitative research traditions*. Neubury Park: Sage.
- Pamela Bloque, Enciclopedia Británica. (12 de 11 de 2014). *Enciclopeadia Britannica*. Recuperado el 30 de 3 de 2016, de Niels Erik Banco-Mikkelsen: <http://www.britannica.com/biography/Niels-Erik-Bank-Mikkelsen>
- Polanco, B. (2003). El equipo multidisciplinario en la atención de alumnos con baja visión como una práctica educativa para la inclusión. Argentina.
- Revista electrónica Educare Vol. XV, No. 1. (Enero -Junio de 2011). *Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta*. Recuperado el 2016 de Marzo de 28, de file:///C:/Users/Veronicq/AppData/Local/Temp/Dialnet-LosDisenosDeMetodoMixtoEnLaInvestigacionEnEducacio-3683544.pdf
- Ronald, S. (2002). *Modelos de abordaje en la Discapacidad*. Guatemala.
- Secretaría de Educación Pública México. (9 de julio de 2015). *Consejo Nacional de Fomento Educativo*. Recuperado el 12 de marzo de 2016, de <http://www.inea.gob.mx/index.php/alianzas/conafe.html>
- Seifert, H. (1977). *Introducción a la teoría de la ciencia*. Barcelona: Heder.
- Szilasi, W. (2003). *Introducción a la Fenomenología de Husserl*. España: Amorrortu.
- TRUST FOR THE AMERICAS, ORGANIZATION OF AMERICAN STATES . (Noviembre de 2010). *Guía regional de accesibilidad para empleadores*. Recuperado el 1 de abril de 2016, de [WWW://MX GUIA ACCESIBILIDAD\\_RUMBOS.pdf](http://WWW://MX GUIA ACCESIBILIDAD_RUMBOS.pdf)
- UNESCO . (18 de 3 de 2016). *La Educación para Todos (EPT)*. Recuperado el 30 de 3 de 2016, de <http://www.unesco.org/new/es/our-priorities/education-for-all/>
- Wachtendorff, F. (Noviembre de 2011). *Análisis de Inclusión Laboral de personas con discapacidad visual en la región metropolitana*. Recuperado el 17 de marzo de 2016, de <http://www.inclusión laboral chile.pdf>
- Yuste, J. P. (13 de 7 de 2012). *La Inserción Laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado el 15 de marzo de 2016, de <http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/LA-INSERCI%C3%93N-LABORAL-DE-LAS-PCD.pdf>

## XII. CONTACTO

a) Estudiante

**María Verónica Méndez Montalvan**

Celular: 5343-8808

Teléfono: 2434-5260

Correo: [vemontalvan@hotmail.com](mailto:vemontalvan@hotmail.com)

b) Asesor

**María del Pilar Aldana Sáenz**

Celular: 56326932

Correo: [pilar.as21@gmail.com](mailto:pilar.as21@gmail.com), [maldana@uvg.edu.gt](mailto:maldana@uvg.edu.gt)

## XIII. ANEXOS

### A. Anexo 1

#### Entrevistas

Universidad del Valle de Guatemala  
Tesis  
2016



#### Instrumento 1

Entrevista a personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando actualmente.

Se elaboró este instrumento con el objetivo de recabar información sobre "Los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala". La presente investigación se realizará y para la elaboración de tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicopedagogía. Toda la información recabada es confidencial por lo tanto no es necesario que proporcione su nombre.

Su entrevista será grabada por lo cual no es necesario que proporcione su nombre.

Instrucciones: Responda a las preguntas que se le realizarán

Sujeto \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

- 1) ¿Qué lo(a) impulsó a buscar apoyo en el proyecto para ser incluido(a) laboralmente en una empresa? ¿Cuánto tiempo esperó para ser incluido laboralmente?
- 2) ¿Cuál es el puesto de trabajo que usted desempeña?
- 3) ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?  
¿Por qué?
- 4) ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?
- 5) ¿Qué aspectos considera importante que influyen para que una persona con discapacidad visual, logre ser incluido en un trabajo? Pueden ser positivos y negativos
- 6) ¿Qué estudios posee?
- 7) ¿Había buscado empleo por cuenta propia en otro momento? ¿Qué sucedió en ese proceso?
- 8) ¿Le gustaría seguir capacitándose? ¿En qué áreas?

Gracias por su colaboración



## Instrumento 2

### Entrevista a encargados del Proyectos de Inclusión Laboral

Se elaboró este instrumento con el objetivo de recabar información sobre "Los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala". La presente investigación se realizará para la elaboración de tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicopedagogía. Se considera de suma importancia conocer la experiencia de los encargados de los proyectos de Inclusión laboral en el proceso. Toda la información recabada es confidencial por lo tanto no es necesario que proporcione su nombre.

Su entrevista será grabada por lo cual no es necesario que proporcione su nombre.

Instrucciones: Responda a las siguientes preguntas

Sujeto: \_\_\_\_\_ Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de desempeñar el puesto: \_\_\_\_\_ Institución: \_\_\_\_\_

- 1) ¿Cuál es su experiencia en el proceso de inclusión laboral en Guatemala?
- 2) ¿Qué aspectos se le han facilitado para realizar una inclusión laboral exitosa?
- 3) ¿En qué aspectos considera que no se le ha facilitado la inclusión laboral de los usuarios que se les acercan a solicitar el apoyo?
- 4) ¿Cómo contactan a las personas con discapacidad visual del proyecto?
- 5) Según su experiencia, ¿qué aspectos considera que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala? ¿Qué acciones realizan para mejorar estos aspectos si fuera necesario?
- 6) ¿Ha sido fácil concientizar a los empresarios para que abran sus puertas a la Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?
- 7) ¿Cuál es el proceso que llevan a cabo para realizar la inclusión laboral en una empresa?
- 8) ¿Cuánto tiempo les lleva un proceso de inclusión laboral?

Gracias por su colaboración



### Instrumento 3

Entrevista a personas con discapacidad visual que se encuentran trabajando actualmente pero que ellas mismas realizaron el proceso

Se elaboró este instrumento con el objetivo de recabar información sobre "Los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala". La presente investigación se realizará para la elaboración de tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicopedagogía.

Su entrevista será grabada por lo cual no es necesario que proporcione su nombre. Toda la información recabada es confidencial por lo tanto no es necesario que proporcione su nombre.

Instrucciones: Responda a las preguntas que se le realizarán

Sujeto \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

- 1) ¿Desde hace cuánto tiempo labora en su lugar de trabajo?
- 2) ¿Cuál es el puesto de trabajo que usted desempeña?
- 3) ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?  
¿Por qué?
- 4) ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?
- 5) ¿Qué aspectos considera importante que influyen para que una persona con discapacidad visual, logre ser incluido en un trabajo? Pueden ser positivos y negativos
- 6) ¿Qué estudios posee?
- 7) ¿Había buscado empleo por cuenta propia en otro momento? ¿Qué sucedió en ese proceso?
- 8) ¿Le gustaría seguir capacitándose? ¿En qué áreas?
- 9) ¿Cuál fue su experiencia al buscar un trabajo por cuenta propia?
- 10) ¿Alguna vez se acercó a un proyecto en el cual realizan inclusión laboral con personas con discapacidad visual? ¿Por qué?

Gracias por su colaboración



**Instrumento 4**  
Entrevista a encargados de los beneficiarios del Proyecto de Inclusión Laboral.  
Jefes o empleadores

Se elaboró este instrumento con el objetivo de recabar información sobre "Los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala". La presente investigación se realizará para la elaboración de tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicopedagogía. Se considera de suma importancia conocer la experiencia de los encargados de los proyectos de Inclusión laboral en el proceso. Toda la información recabada es confidencial por lo tanto no es necesario que proporcione su nombre.

Su entrevista será grabada por lo cual no es necesario que proporcione su nombre.

Instrucciones: Responda a las siguientes preguntas

Sujeto: \_\_\_\_\_ Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de desempeñar el puesto: \_\_\_\_\_

- 1) ¿Cuál es su experiencia teniendo bajo su responsabilidad a personas con discapacidad visual en el ambiente de trabajo?
- 2) ¿Qué aspectos se le han facilitado para realizar una inclusión laboral exitosa en su lugar de trabajo?
- 3) ¿Qué aspectos considera que no se le ha facilitado, en la inclusión laboral de los usuarios que se les acercan a solicitar el apoyo?
- 4) ¿Cómo contratan a las personas con discapacidad visual que llegan por una plaza vacante?
- 5) Según su experiencia, ¿qué aspectos considera que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala?
- 6) ¿Ha sido fácil concientizar a los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad visual?
- 7) ¿Cuál es el proceso que llevan a cabo para realizar la inclusión laboral en una empresa?
- 8) ¿Qué tipo de apoyo brindan como institución a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en su Institución?

Gracias por su colaboración

## B. Anexo 2

### Consentimiento informado

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
18 avenida 11-95 zona 15, Vista Hermosa III  
Teléfono: 369-0791 al 95  
Guatemala, Guatemala



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUJETO: \_\_\_\_\_

Para participar del proceso de investigación sobre la Tesis "Factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual", se solicita a los entrevistados que conozcan las condiciones con las cuales serán entrevistados. Las mismas se describen a continuación:

- 1) No es necesario que la persona se identifique de ninguna forma.
- 2) La entrevista será grabada para fines de transcripción, la cual será luego guardada en un CD por si la terna desea escuchar las mismas.
- 3) Se le solicita ser fotografiado como referencia de la entrevista, la foto aparecerá como identificación la misma.
- 4) Antes de iniciar se le leerá la entrevista para aclarar alguna duda que se tenga al respecto.
- 5) La persona entrevistada está en la libertad de parar la entrevista cuando se sienta incomoda con las preguntas que se le están haciendo.
- 6) Su entrevista aparecerá como parte del informe final de la Tesis que se entregará a la Universidad del Valle de Guatemala.
- 7) La información que proporcione se utilizará solamente para fines educativos.

Gracias por su colaboración

\_\_\_\_\_  
Firma estudiante UVG  
María Verónica Méndez Montalvan

\_\_\_\_\_  
Firma entrevistado

### C. Anexo 3

#### Transcripciones de entrevistas



T.R. sujeto 1

Entrevistadora: Muy buenos días muchas gracias por recibirme para poder realizar esta entrevista, le agradezco mucho por su tiempo.

Entrevistadora: Quisiera empezar preguntándole, ¿cuál es su edad?

Entrevistado: 32 años.

Entrevistadora: ¿y su estado civil?

Entrevistado: soltero

Entrevistadora: soltero, muy bien

Entrevistadora: haber ¿qué le impulsó a buscar apoyo en el proyecto para ser incluido laboralmente en una empresa?

Entrevistado: Bueno pensé que era un poco más fácil conseguir trabajo porque yo había buscado trabajo por mí cuenta y nunca había logrado obtener apoyo. Uno porque me preguntaban qué necesitaba yo por que tipo de apoyo necesitaba para poder realizar el trabajo. Y más que todo ahora en informática uso un lector de pantalla y ampliador que yo no contaba con el recurso para poder tener esos programas en el computador entonces yo pensando que en Ágora me podrían brindar ese tipo de apoyo. Por eso fue que busqué y también porque ofrecían un proceso de formación previo a iniciar en proceso de inclusión.

Entrevistadora: ¿Y cuánto tiempo esperó para ser incluido desde que ingresó al proyecto?

Entrevistado: Al ingresar al proyecto Ágora fue casi que inmediato o sea que a mí me comentaron sobre el proyecto que había, llegué y me hablaron de los procesos de formación que iban a tener y cual me interesaba a mí y solo esperamos la fecha en que ellos iban a iniciar ese proyecto de formación.

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto de trabajo que usted desempeña actualmente?

Entrevistado: Actualmente estoy encargado del centro de recursos educativos para personas con discapacidad visual del Ministerio de Educación.

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistado: Pues la verdad bastante satisfecho, nunca creí tener un trabajo así ni en una institución así. Ha sido muy placentero porque durante mi etapa de estudiante yo vio las limitaciones que uno tiene para acceder a la información de los textos y ahora estar yo ayudando a hacer accesibles los textos educativos la verdad me satisface.

Entrevistadora: ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?

Entrevistado: Y si actualmente si al inicio. bueno las impresoras baille es un equipo muy raro verdad muy específico y no tenía yo todas las habilidades para trabajar eso pero si recibí un proceso de formación que tuvo que gestionar el ministerio de educación y me enseñaron a trabajar ya con los programas de la división en braille y usar las impresoras. de ahí todo lo demás si ya tenía formación braille, la rehabilitación que tuve que realizar y el proceso de formación a nivel licenciatura y tengo un profesorado en psicología y la licenciatura en psicología.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera importantes que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluido en un trabajo?

Entrevistado: Ya bueno, los aspectos en primer lugar es la actitud de la persona y muchas veces yo vi en todos esos programas que estuve en inserción laboral la persona con discapacidad quisiera que le resolvieran todo aquí esta mira y hace esto y ya estuvo. Pero también uno tiene que poner de su parte y muchas veces en las entrevistas también las personas como que iban con será que si iban indecisas entonces la actitud de la persona es lo principal.

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Y con eso uno se abre puertas y también que es importante que se cumplan todos los derechos que nosotros tenemos para acceder a un trabajo y también que se nos haga accesible los puestos de trabajo verdad en este caso aquí yo tengo el lector de pantalla y un ampliador que son los que necesito para poder trabajar en el computador.

Entrevistadora: ¿Para empezar a trabajar aquí hubo varios requisitos que tenían que cumplir como perfil verdad, que tipo de perfil fue el que solicitaron para estar que usted pudiera estar aquí en este puesto?

Entrevistado: Bueno esto porque también era un proyecto que está financiando la fundación once para América latina que es FOAL pedían específicamente una persona con discapacidad visual y de ahí que tuviera por lo menos estudiando ya más del sexto semestre en una licenciatura y que tuviera experiencia en todo lo que es el área de discapacidad visual y el braille. Y el manejo de todo el equipo tiflotécnico verdad la impresoras braille, el termoform y la adaptación de materiales en ese era donde yo no tenía todavía las competencias.

Entrevistadora: Pero si tenía las otras competencias educativas.

Entrevistado: Yo tenía todo el perfil que pedían solo era el uso del equipo tiflotécnico el que no tenía la experiencia.

Entrevistadora: ¿Qué estudios posee aparte de la Licenciatura en Psicología?

Entrevistadora: ¿En qué más se ha capacitado?

Entrevistado: Bueno en Ágora me capacité en algo que me ha llamado siempre la atención que es masoterapia y quiropráctico con ello me capacité en eso, hubo un tiempo que estuve trabajando de eso que fue una de mis fuentes de trabajo antes de iniciar en el Ministerio de Educación. Actualmente una maestría en Gerencia Educativa, la cerré el año pasado y que más, estoy estudiando inglés que es algo que tengo que mejorar es una de mis metas, propuestas dominar el idioma inglés en eso estoy ya en un nivel intermedio avanzado. Y que otras, los procesos de formación que he recibido aquí que ya es la adaptación de materiales educativos el uso del equipo tiflotécnico.

Entrevistadora: ¿Había buscado empleo por cuenta propia en antes de llegar a AGORA?

Entrevistado: Sí había buscado por cuenta propia, pero fue difícil porque no contaba con el recurso necesario para poder hacer accesible mi puesto de trabajo de ahí también inicié mi emprendimiento y puse mi clínica donde atendía medicina alternativa y psicología.

Entrevistadora: Ah, que interesante ¿Le gustaría seguir capacitándose, si se le da la oportunidad?

Entrevistado: Sí claro que sí, es importante, actualmente uno no se puede quedar con lo que tiene que seguir su formación.

Entrevistadora: ¿En qué áreas?

Entrevistado: Seguir preparándome en lo que es la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad visual eso es en lo que estoy ahora y también me gustaría lo que es la administración pública y más enfocado lo que es la educación.

Entrevistadora: Muchísimas gracias licenciado le agradezco por su tiempo y respuestas.

Entrevistadora: Quiere agregar alguna otra cosa que crea que sea importante

Entrevistado: No, yo creo que ahí estamos.

Entrevistadora: Muchas gracias.



T.R. sujeto 2

Entrevistadora: Buenos días

Entrevistadora: Muchas gracias por permitirme realizarle esta entrevista

Entrevistadora: Eh, quisiera que empezáramos con la primera pregunta

Entrevistadora: Cuénteme ¿cuántos años tiene?

Entrevistado: Cuarenta y dos años

Entrevistadora: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistado: Unido

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Qué le impulsó a buscar en el proyecto apoyo para ser incluido laboralmente en una empresa?

Entrevistado: El apoyo lo busqué pues porque me comentaron sobre la posibilidad y oportunidad de capacitación a través de informática algo de lo cual me gusta y encontré una opción viable para poder colocarme laboralmente después de este proyecto verdad

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo esperó para poder ser incluido desde que llegó al proyecto?

Entrevistado: Un año

Entrevistadora: Un año

Entrevistadora: ¿Durante ese año que pasó?

Entrevistado: Pues estuve desempeñando lo que habitualmente trabajaba que era ventas de billetes de la lotería Santa Lucia

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto de trabajo que desempeña actualmente?

Entrevistado: Encargado del área de pedidos de la empresa

Entrevistadora: ¿Qué empresa es esa?

Entrevistado: Quedely

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando, el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistado: Pues muy agradecido con Dios por la posibilidad de proveer a mi familia de lo necesario verdad

Entrevistadora: ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?

Entrevistado: Hasta el momento todo esto me ha permitido demostrarle a la empresa que las capacidades las tengo y me permiten actualmente trabajar desde casa por lo mismo por la confianza que ha depositado en mí

Entrevistadora: Entonces ¿cuénteme cómo, es su trabajo?

Entrevistado: He bueno he mi labor es recabar información de área de pedido de todos los pedidos de Quedely en lo cual tengo un horario fijo para mandar toda la información a través del correo electrónico, mi relación con el la mayoría de personal encargado de tienda es bastante cercano

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera importantes que influyen para que una persona discapacitada visual logre ser incluido en un trabajo?

Entrevistado: La preparación

Entrevistadora: Aja

Entrevistado: La preparación sería la tarjeta de presentación, la educación, el vocabulario a veces el aspecto físico influye mucho en eso de poder ser aceptado laboralmente

Entrevistadora: Pero al decirme aspecto físico se refiere a la presentación

Entrevistado: A la presentación física lamentablemente hay muchos compañeros que se descuidan un poco de su personalidad

Entrevistadora: U ju

Entrevistadora: Haber ¿qué estudios posee?

Entrevistado: Segundo año de Licenciatura de Ciencia Psicológica

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Sigue estudiando actualmente?

Entrevistado: No, le di prioridad a mi familia

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: Había buscado empleo por cuenta propia en otro momento

Entrevistado: Sí, bueno yo soy miembro de comité pro-ciegos y sordos de Guatemala, soy vendedor de lotería Santa Lucía revisado pero por situaciones de asalto desfalco y muchas cosas que tiene de riesgo esta labor de vendedor de Lotería Santa Lucía y el que tener capital propio para poder trabajar pues, era algo bastante difícil con familia entonces trate de buscar una segunda opción para tener dos trabajos para poder sobre llevar y darle lo necesario a mi familia

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Le gustaría seguir capacitándose?

Entrevistado: Sí claro recuerde que hay que innovar y estar capacitándose constantemente porque he va cambiando todo actualmente verdad todo se va modernizándose y si queremos hacer competitivos laboralmente tenemos que capacitarnos

Entrevistadora: ¿Debido a que perdió su visión?

Entrevistado: Eh desconocimiento médico, no se especificó correctamente realmente o no se dio el diagnóstico del porqué de mi ceguera

Entrevistadora: ¿Durante o antes de perder su visión fue que usted estudio parte de la licenciatura?

Entrevistado: No, estando ciego seguí estudiando la licenciatura cuando quede ciego estaba sacando mis básicos por madurez a los 29 años.

Entrevistadora: A ya, muy bien

Entrevistadora: Bueno le agradezco muchísimo por su tiempo aquí con esta pregunta concluimos con la entrevista

Entrevistadora: Muchas gracias

Entrevistado: Dios le bendiga



T.R. sujeto 3

Entrevistadora: Buenas tardes

Entrevistadora: Muchas gracias por darme la oportunidad de poder entrevistar

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: Sí buenas tardes actualmente voy a cumplir veintiocho años

Entrevistadora: y ¿cuál es su estado civil?

Entrevistado: Soltero

Entrevistadora: ¿Qué le impulsó a buscar apoyo en el proyecto para ser incluido laboralmente en una empresa?

Entrevistado: Pues primero, porque yo tengo una responsabilidad muy grande, que para ampliar un poco el tema son mis hijos, tengo tres hijos. Solo que mi DPI como dice soltero, soltero.

Entrevistadora: Jajaja a bueno.

Entrevistado: Sí entonces yo, eso fue lo que me motivo más a buscar trabajo en varios lugares.

Entrevistadora: A bueno

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo espero para ser incluido laboralmente, desde que vino al proyecto?

Entrevistado: Sí aquí, yo esperé un tiempo como si de año y medio, fue un proceso bien largo.

Entrevistadora: ¿Cuál fue ese proceso?

Entrevistado: Primero empezamos haciendo lo que era, hacer bien un Currículo Vitae

Entrevistadora: Aja

Entrevistado: En, saber cómo contestar las preguntas cuando lo entrevistaran a uno en un trabajo, forma de presentación eh algunas técnicas de creatividad o desenvolvimiento, más que todo como interactuar con los demás porque uno se vuelve así como muy cerrado, verdad entonces así eran las clases verdad.

Entrevistadora: Entonces usted se preparó antes de buscar un trabajo.

Entrevistado: Sí

Entrevistadora: A bueno

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto de trabajo que usted desempeña actualmente?

Entrevistado: Sí, actualmente estoy como ejecutivo de cobro telefónico.

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistado: Pues actualmente sí me siento cómodo, verdad me siento así bien, así que empezando porque uno se siente útil para la sociedad y para todas las demás personas verdad que uno puede ayudar y aportarles con algo entonces la verdad bastante bien.

Entrevistadora: ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?

Entrevistado: Sí

Entrevistadora: ¿Cuáles son esas habilidades?

Entrevistado: Eso es lo que más, así desborda de mi

Entrevistadora: ¿Cuáles son esas habilidades que, que con las que cuenta?

Entrevistado: Pues a mi me ha gustado mucho estudiar y poner en práctica lo que estudio entonces yo aprendí a reparar computadoras y estuve en un proceso de tres meses para poder aprender a reparar sin ver y si se puede

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: También por lo mismo de la computación se bastante lo que es manejo de Office verdad lo que es Word, Excel, Power Point; info path, correos, internet y lógicamente eso es muy indispensable cualquier tipo de trabajo, saber usar bien una computadora, un teléfono o revisar un correo.

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: O sea es muy indispensable, más que todo ahora es digital

Entrevistadora: Todo digital es cierto

Entrevistado: Todo es digital entonces, si es muy importante saber todo eso.

Entrevistadora: Haber ¿qué aspectos considera usted que son importantes para que una persona con discapacidad visual logre ser incluida en un trabajo?

Entrevistado: Si pues primero sería que esta persona tenga el deseo de querer superarse porque si todos los quieren ayudar pero él no quiere entonces el esfuerzo no, no se va a ver reflejado porque él no quiere en realidad

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Entonces primero sería tenga el deseo de superación, que a él le guste pues lo que está haciendo porque tal vez pueda ser incluido en una área donde a él no le guste, tal vez él va a decir que si por agarrarlo por decir ya tengo un trabajo, pero estando ahí no le va a gustar entonces pierde la oportunidad otras personas que tal vez si iban a poder estar en esa área verdad que sea que agarre algo que a ella le guste y que le llame la atención, que ame su trabajo verdad

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Sí

Entrevistadora: Otro aspecto que considere usted que sea importante

Entrevistado: Pues tienen que tener mucha iniciativa porque no todas las cosas van a llegar así a la puerta de la casa verdad, en el sentido que no se tienen que darse por vencidos he, como le podría explicar esta partecita, si tiene que también manejar mucho la movilidad

Entrevistadora: Ajá ser independiente para movilizarse

Entrevistado: Porque tienen mucho que ver, porque si es cierto cuesta porque de plano, más cuando son lugares que uno no conoce pero con una vez que a uno le expliquen así ha detalle como esta las demás veces uno ya se va solo, **el área educativa últimamente las empresas incluso para las personas que ven ya solo le están pidiendo bachillerato para arriba.**

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Ya, ya no reciben básico ni mucho menos primaria entonces si tiene que ser un nivel medio verdad o superior para poder aplicar a una plaza.

Entrevistadora: Entonces si influye el área educativa

Entrevistado: Sí bastante

Entrevistadora: ¿Qué estudios posee usted?

Entrevistado: He pues yo lo último que estudié o que estaba estudiando era ingeniería en sistemas, en la universidad galileo en ahí yo me fui desarrollando un poco cuando yo entre ahí pues yo tenía baja visión, sí logré aprender bastante después de eso me salí casi un año sin estudiar regrese otra vez pero ya como ciego total y si logre superarme varios semestres incluso ya me faltó poco para cerrar, ya no pude seguir estudiando por el motivo de mis hijos verdad pero si

Entrevistadora: Y como le hacía usted con la mate y física

Entrevistado: Con la matemática, física y estadística

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Porque mi carrera era muy mucho de números entonces estuvimos ahí craneando que hacer y al final nadie me decía nada entonces se me vino a la mente llevar una pachita de plasticola

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Entonces yo llevaba hojas de ciento veinte gramos o si se podía más grueso mejor verdad y el maestro me hacia la operación en esa hoja, entonces en lo que yo esperaba que se secase para que se endureciera la operación para poder tocar la operación, ya él avanzaba digamos en el pizarrón con otra operación en el pizarrón. Yo siempre iba una por decirlo así una clase atrasado en todo lo que era número, pero si se podía hacia una por hoja porque era en hoja grande verdad

Entrevistadora: Si pues

Entrevistadora: Y si iba atrasado, pero si me tuvieron consideración en ese sentido porque siempre entregaba todo lo del anterior en la siguiente clase.

Entrevistadora: Si pues, a qué bueno.

Entrevistadora: Mire como fue haciendo sus propias técnicas para poder ir aprendiendo eso es lo importante

Entrevistado: Sí incluso lo que es literatura o no sé cómo hay también dan clase de psicología, filosofía y todo son clases que son muy de leer bastante no digamos derecho cosas así, **entonces hay una aplicación que se llama avin fan reider, que si uno la puede utilizar bien uno puede solito agarrar los libros y escanearlos, y leerlos sin necesidad que nadie le pueda ayudar**

Entrevistadora: A qué interesante

Entrevistado: Y ayuda bastante

Entrevistadora: Qué bonito

Entrevistado: Incluso hasta la hora de trabajar para poder revisar cheques o facturas o lo que usted necesite es muy bueno

Entrevistadora: Haber cuénteme, ¿había buscado empleo por cuenta propia antes de llegar aquí al proyecto?

Entrevistado: Sí yo estuve buscando pues como le comentaba yo reparo computadoras y todo eso siempre quise hacer, buscar en esa área. Porque dije yo es lo que a mí me fascina hacer verdad.

Entrevistadora: Uju

Entrevistado: No me importa ni el tiempo cuando siento ya se ha ido el día.

Entrevistadora: Y ¿cómo le fue en esa oportunidad?

Entrevistado: Pues por mi currículum yo lo entregaba o lo mandaba ya sea por vía correo o está creada una página que se llama tecoloco.com, una empresa que se llama manpower que también se encarga como de colocación laboral y bueno varias páginas que yo mandaba así, pero como era solo vía correo, no hacía acto de presencia yo mandaba el correo hoy, ya mañana me llamando para la entrevista y todo por el currículum que tenía pero yo nunca ponía que no miraba

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Entonces cuando yo llegaba a la entrevista y solo me decían usted es José Luis disculpe, si le digo yo entonces empezaban a decirme que me iban a llamar, que me iban a avisar. De que como le iba a hacer que me podía golpear porque estábamos, están en una muy área técnica donde había que revisar cosas eléctricas y me podía electrocutar me podía pasar algo. Y yo les decía que lo podía hacer sin ver, les llevaba para que me dieran una máquina o algo para poder desarmar y armar ahí para prueba. Pero muchas veces me decían lo vamos a pensar y lo llamamos, pero siempre llamaban rapidito por mi currículum siempre, siempre pero así pase bastante tiempo y nada entonces

Entrevistadora: Hasta que vino al proyecto

Entrevistado: Hasta que vine acá al proyecto

Entrevistador: Qué bueno, ¿cuénteme le gustara seguir capacitándose

Entrevistado: Sí, me gustaría bastante

Entrevistadora: ¿Qué áreas?

Entrevistado: Pues más que todo en el área que yo estoy que es siempre de computación, inglés es muy bueno también ahora para todo lo que es trabajo call center o trabajo de traducción es muy importante saber inglés y estar siempre al día con lo que es tecnología porque a uno como persona no vidente le ayuda bastante hay aplicaciones que para las personas que están afuera, digamos afuera en el sentido de que venden números porque yo antes vendía números y hay una aplicación que se llama Guguls que lee los billetes para que no, ese le dice si es verdadero, si es falso de cuanto es y todo. Entonces si uno sabe usar la tecnología muy bien eso le ayuda a uno bastante.

Entrevistadora: Muchísimas gracias le agradezco por el tiempo verdad y toda la información que usted me dio es muy valiosa.

Entrevistadora: Muchas gracias



T.R. Sujeto 4

Entrevistadora: Buenas tardes

Entrevistadora: Muchas gracias por darme su tiempo para poder realizar esta entrevista

Entrevistadora: Cuénteme, ¿cuántos años tiene?

Entrevistado: Yo tengo treinta años

Entrevistadora: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistado: Casado

Entrevistadora: Haber, ¿qué le impulsó a buscar apoyo en el proyecto, para ser incluido laboralmente en una empresa?

Entrevistado: He nuevamente el primer propósito fue estar estable económicamente verdad y tener una entrada

Entrevistadora: Aja

Entrevistado: Entrada financiada

Entrevistadora: Bien

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo esperó para ser incluido en donde está trabajando actualmente, desde que llegó al proyecto hasta ese momento?

Entrevistado: ¿A donde estoy actualmente?

Entrevistado: Solo estuve desempleado como un mes, un mes digamos si un mes

Entrevistadora: ¿Al quedarse usted sin empleo regresó al proyecto y ellos ya le apoyaron?

Entrevistado: Es decir que yo anteriormente yo estaba trabajando, pero en un negocio propio

Entrevistadora: A muy bien

Entrevistado: Es un negocio propio que nada que ver de ningún apoyo verdad

Entrevistadora: Sí pues, muy bien

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto de trabajo que desempeña usted?

Entrevistado: Ahorita soy ejecutivo de ventas

Entrevistadora: Bien

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistado: Me siento satisfecho y me siento bien con el trabajo que estoy realizando algo estresado y cansado pero sí al final sí siento una satisfacción al dar los resultados que me pide la empresa verdad

Entrevistadora: Claro

Entrevistadora: ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?

Entrevistado: Eh sí por su puesto en este caso es más que todo el, la voz que es lo que todo ser humano tiene es de afinarla y las habilidades también de ser lo más astuto e inteligente si correcto si

Entrevistadora: Sí las tiene

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera importantes que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluida en un trabajo?

Entrevistado: Más para, ¿Me puede volver a repetir?

Entrevistadora: Sí con mucho gusto

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera importantes que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluida o incluido en un trabajo?

Entrevistado: Bueno principalmente la persona con discapacidad visual tiene que saber estar a la vanguardia de la tecnología hoy por hoy

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Ese es el primer factor, el segundo sería más que todo los estudios académicos, tercero también no ser tímido si no que ser extrovertido

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Eso

Entrevistadora: Y se ve que es usted extrovertido ¿verdad?

Entrevistadora: ¿Qué estudios posee?

Entrevistado: Perdón

Entrevistadora: ¿Qué estudios posee?

Entrevistado: Ah, ahorita cerré licenciatura en psicología y estoy estudiando maestría en educación especial

Entrevistadora: ¿Y a qué hora estudia?

Entrevistado: Estoy estudiando los sábados

Entrevistadora: En la universidad de San Carlos

Entrevistado: Sí en la San Carlos

Entrevistadora: A muy bien

Entrevistadora: ¿Habla buscado empleo por cuenta propia anteriormente?

Entrevistado: Eh ahorita sí, sí

Entrevistadora: Sí, ¿y qué pasó en ese proceso?

Entrevistado: En ese proceso fue lo que pasó es que me dieron un empleo, pero solo fue por nada más un proyecto cierto tiempo corto verdad entonces fue un proyecto en el que se montó y lamentablemente no fue un trabajo estable si no que fue inestable y se cumplió esa fecha y pues fui despedido

Entrevistadora: Sí pues

Entrevistadora: Le gustaría seguir capacitándose

Entrevistado: A por su puesto

Entrevistadora: ¿En que áreas?

Entrevistado: Ahorita quisiera capacitarme más en lo que es la nueva tecnología y también lo que es el idioma inglés, también en lo que es de música y también en, en el área de lo que es literatura eso

Entrevistadora: Literatura

Entrevistadora: Mire que interesante estudiando educación especial, áreas educativas y ¿le llaman la atención también estudiar otras áreas?

Entrevistado: Que son bien diferentes verdad

Entrevistadora: No sé si usted quisiera agregar algo más que tenga relación con lo de la inclusión laboral alguna experiencia

Entrevistado: He más que todo la experiencia que yo he tenido es que según lo que pasa en las empresas es de que tal vez ellos pone barreras, ponen obstáculos para las personas no videntes en este caso y lamentablemente desde viéndolo así desde el punto de vista el acceso a ellas y ya luego estar adentro en los programas, en los programas que ellos tienen verdad a veces que son como muy poquitos cerrados y no, no dan la facilidad que de que la tecnología de nosotros como programa especial que es el Jaws, no lo dejan que entre eso es todo más que todo que he visto.

Entrevistadora: Le agradezco mucho por su tiempo muchísimas gracias la información que me dio es muy valiosa

Entrevistado: Muchas gracias



T.R. Sujeto 5

Entrevistadora: Buenas tardes

Entrevistadora: Muchas gracias por el tiempo que me está dando para poder hacer esta entrevista

Entrevistadora: ¿Cuál es su edad?

Entrevistada: Veintinueve años

Entrevistadora: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistada: Soltera

Entrevistadora: ¿Qué la impulsó a buscar apoyo en el proyecto el que la apoyo a que usted entrara en esta empresa para ser incluida laboralmente?

Entrevistada: Independizarme y poder ayudar a mis padres

Entrevistadora: ¿Usted vive con sus papás?

Entrevistada: No

Entrevistadora: ¿Vive sola?

Entrevistada: Sí, vivo sola

Entrevistadora: Vive sola, muy bien

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo esperó para ser incluida desde que usted llegó a este proyecto y dijo que quería trabajar, calcule más o menos cuánto tiempo esperó para estar trabajando aquí?

Entrevistada: Un año

Entrevistadora: Un año

Entrevistadora: ¿Y qué pasó en ese año?

Entrevistada: Bueno mi papelería se la di al comité ProCiegos, luego me enteré que en Ágora estaban brindando unas plazas para Credomatric, luego envié mi curriculum y fue en el transcurso de un mes que gracias a Dios me salió la oportunidad

Entrevistadora: Muy bien ¿cuál es el puesto del trabajo que usted desempeña?

Entrevistada: Ejecutiva en ventas

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistada: Bien

Entrevistadora: ¿Se siente bien, como más se siente?

Entrevistada: Bien satisfecha

Entrevistadora: Satisfecha con el trabajo que realizo

Entrevistada: Trato de hacer lo que en mis manos está verdad y lo que en mis habilidades esta tal vez no tenga las mismas habilidades que los demás aunque a veces eso lo recalcan verdadero, bueno dios le da las habilidades a cada uno eso es lo que yo pongo actualmente en práctica.

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistada: ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo actual?

Entrevistada: Algunas como le comentaba no todos tenemos las mismas habilidad, y a veces sí carece uno de algunas habilidades

Entrevistadora: ¿Qué habilidades tiene usted para este trabajo?

Entrevistada: Bueno mi carácter no es como que así muy fuerte yo siempre hablo bajo y creo que eso afecta en mi trabajo va.

Entrevistadora: Ajá

Entrevistada: Y muchas cosas más

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿En qué aspectos considera importantes, que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluida en un trabajo?

Entrevistada: Primero pienso sobre todo el apoyo y la capacitación. El apoyo tanto como a las instituciones como también la empresa que abre las puertas.

Entrevistadora: Ajá y cuando usted habla de la capacitación ¿a qué se refiere?

Entrevistada: En las digamos la capacitación en este caso sería de ÁGORA verdad o ASCATED que nos tendrían que dar más talleres, exactamente para lo que vamos a desempeñar

Entrevistadora: ajá

Entrevistadora: Eh ¿qué estudios posee usted?

Entrevistada: Eh diversificado, soy Perito en Administración

Entrevistadora: Perito en Administración

Entrevistadora: Y ¿cómo aprendió computación? Porque usted trabaja con computadoras

Entrevistada: Sí en el comité se llama CRI, le decimos esentic, es una que un laboratorio de computación para personas no videntes, adaptadas verdad para nosotros

Entrevistadora: Con los programas específicos

Entrevistada: Correcto

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Había buscado empleo usted por cuenta propia en otro momento?

Entrevistada: Cuando miraba sí

Entrevistadora: Y ¿qué pasó cuando perdió su visión? ¿A costa de qué fue?

Entrevistada: El diagnostico se llama retinitis

Entrevistadora: Retinitis pigmentosa

Entrevistada: Correcto

Entrevistadora: Ajá

Entrevistadora: Y cuando usted se quedó ciega total buscó trabajo por cuenta propia

Entrevistada: Soy ciega parcial

Entrevistadora: Ha ciega parcial

Entrevistada: He no, no busqué, trabajaba con mi hermano

Entrevistadora: Y cuando se decidió a buscar el trabajo fue directamente a las instituciones

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: Cuánto tiempo pasó desde que usted adquirió su enfermedad, hasta el momento que usted decide bueno es hora de irme a trabajar

Entrevistada: Unos, como cinco a seis años en el proceso de que me adapto o no me adapto

Entrevistada: Quiero, no quiero; puedo, no puedo etcétera.

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistada: Y le gustaría seguir capacitándose

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: ¿En qué áreas?

Entrevistada: En computación

Entrevistadora: Solamente

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: Entonces le agradezco mucho verdad por su información, he gracias por haberme dado el tiempo como usted dice no todas las personas somos iguales, su misma timidez y se lo agradezco también por toda la información que me dio porque es valiosa.

Entrevistadora: Muchas gracias

Entrevistada: Para servirle adelante, no sé por qué se enfocó en las personas con discapacidad pero me alegra.



T.R. Sujeto 6

Entrevistadora: Muy buenas tardes

Entrevistadora: Agradezco mucho por su tiempo al concederme esta entrevista

Entrevistadora: Quisiera que empezáramos con la primera pregunta, quisiera que me contara ¿cuál es su edad?

Entrevistado: Eh bueno muchas gracias por la invitación eh yo tengo veintiséis años de edad

Entrevistadora: Muy bien, ¿cuál es su estado civil?

Entrevistado: Soltero

Entrevistadora: ¿Qué lo impulsó a buscar apoyo en el proyecto para ser incluido laboralmente en una empresa?

Entrevistado: He bueno lo que me impulsó es he seguir laborando introducirme dentro de lo que es la sociedad para poder demostrar que nosotros como personas con discapacidad visual poseemos las mismas habilidades que cualquier otra persona para poder ejecutar las labores que se requieran

Entrevistado: ¿Cuánto tiempo espero para ser incluido laboralmente?

Entrevistadora: Dos meses

Entrevistado: Fue rápido

Entrevistadora: A usted lo capacitaron aquí o en el proyecto para poder asumir este puesto

Entrevistado: He no yo la capacitación, la recibí en otro proyecto

Entrevistadora: A bueno

Entrevistado: Sí ya en el siguiente únicamente fue para poder colocarme dentro de alguna organización

Entrevistadora: A muy bien

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto de trabajo que usted desempeña actualmente?

Entrevistado: Estoy en un call center de cobros

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistado: Pues la verdad me siento contento a la vez con responsabilidad por, una por haber confiado en mi persona he contento porque me doy cuenta de que se nos abren oportunidades que muy bien las podemos aprovechar

Entrevistadora: Claro y ¿cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

Entrevistado: Pues es la verdad bastante buena he obviamente al conocer pues siempre surgen dudas máxime en donde estoy ahora porque nunca habían tenido una experiencia de poder compartir con una persona con una discapacidad pero conforme a los días hemos ido aprendiendo de ellos y también he aprendido de ellos y así la relación ha sido muy buena verdad

Entrevistadora: Qué bueno, me alegro

Entrevistadora: ¿Posee las habilidades que, que se requieren para desempeñar el puesto de trabajo que tiene actualmente?

Entrevistado: Eh si las poseemos aunque cabe resaltar y recalcar de que las habilidades también a veces requieren he ciertas he como le pudiera decir de ciertas modificaciones, en qué sentido en que muchas veces buscamos alternativas para poder realizar el mismo trabajo solo que algunas ocasiones, hay algunos aspectos los cuales el no podemos manejar como lo puede manejar una personas vidente, pero que es lo que se hace en esta ocasión es poder buscar una alternativa algo distinto pero a la vez va a dar el mismo resultado que se está requiriendo tanto a la empresa como para uno

Entrevistadora: Aja muy bien

Entrevistado: Exactamente, pero sí se cuenta con las capacidades que se requieren

Entrevistadora: Haber ¿qué aspectos considera importante que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluido en el trabajo?

Entrevistado: Eh primero que todo he la actitud de parte de uno como persona con discapacidad el querer involucrar dentro de la sociedad y hablando propiamente lo que es el área laboral sería uno de los factores tal vez principales, dos la preparación académica que uno pueda tener porque he como cualquier persona creo que entre uno mejor preparado académicamente este, las posibilidades de poder laborar en una empresa es mucho más abierta

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Es mucho más probable que al no carecer de ciertos estudios verdad

Entrevistadora: Solamente eso cree que influyen

Entrevistado: He otro factor que podría influir bastante es en sí he lo que sería, el factor de la oportunidad de parte en sí de la empresa porque sabemos que en Guatemala es para uno persona con discapacidad visual muy difíciles de que cualquier empresa le brinde esa oportunidad en una verdad ya que en muchas empresas pues se da el caso que cierra las puertas por el simple hecho que uno tenga una discapacidad y no le dan a uno una esa oportunidad a uno de poder demostrar uno de lo que es capaz claro si también sería de parte también la actitud ahí sí que la buena actitud de la empresa

Entrevistadora: ¿Haber cuénteme que estudios posee?

Entrevistado: Eh bueno pues termine, me gradué a nivel diversificado de bachiller en ciencias y letras actualmente estoy en el tercer semestre de ciencias de la comunicación en la universidad de San Carlos, eso es lo que al momento. He por aparte he recibido cursos de computación esos los recibí en el comité pro-ciegos y sordos de Guatemala he además actualmente también me encuentro estudiando inglés en CALUSAC.

Entrevistadora: Había buscado empleo por cuenta propia, antes de llegar al proyecto

Entrevistado: Sí

Entrevistado: Una oportunidad tuve para poder buscar

Entrevistadora: Y ¿cómo le fue? Cuénteme

Entrevistado: Pues la verdad para serle sincero no me fue muy bien y es lo que yo le decía yo fui a una institución en donde también se necesitaba porque requerían una persona en call center, fui

por mi cuenta pero eh no me quede y los aspectos que había es que simplemente creo que le dijo anteriormente carecer de una discapacidad el hecho de no llevar el apoyo de alguna organización de Guatemala que apoya a personas con discapacidad, por el simple hecho de no tener esa compañía de parte de ellos no me lo dijeron pero por la actitud que ellos demostraron no fue la mejor únicamente me dijeron que me iban a llamar y pues algo que no fue serio pero al momento de realizar la el proceso me puede percatar que realmente no iba a entrar en ese lugar

Entrevistadora: Si pues usted lo sintió

Entrevistado: Sí, por la misma actitud de las personas

Entrevistadora: ¿Le gustaría seguir capacitándose?

Entrevistado: Sí, por su puesto

Entrevistadora: ¿En qué áreas?

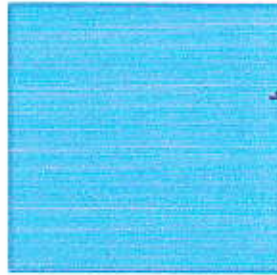
Entrevistado: Pues me gustaría seguir capacitándome más que toda tecnología computación porque exactamente he recibido cursos como le comentaba pero la tecnología avanza todos los días no es la misma y seguirme capacitándome podría ser en curso alternativo podría ser tecnológico o algo humanístico

Entrevistadora: Bueno yo le agradezco mucho su tiempo va hacer muy valiosa la información que usted me compartió y muchísimas gracias

Entrevistado: Gracias a usted por la entrevista y espero que realmente le pueda ser de mucha utilidad para los fines que este proyecto tiene para que realmente puedan ayudar a muchas más personas y que nos puedan seguir dando esa oportunidad de seguir laborando de pertenecer y ser incluido en muchas actividades

Entrevistadora: Muchísimas gracias

Entrevistado: Gracias



### Entrevista sujeto 7

Entrevistadora: Muy buenos días.

Entrevistadora: Muchísimas gracias por darme el tiempo para poder realizar esta entrevista.

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistada: Cincuenta y siete años.

Entrevistadora: Cincuenta y siete años

Entrevistadora: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistada: Soltera.

Entrevistadora: Soltera muy bien.

Entrevistadora: ¿Desde hace cuánto tiempo labora en su lugar de trabajo?

Entrevistada: Ya van a ser cinco años.

Entrevistadora: Cinco años que está aquí.

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto que desempeña usted actualmente?

Entrevistada: Soy jefa o coordinadora de promotores que impulsan la Política Nacional en discapacidad.

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistada: Muy cómoda, muy a gusto pues desarrollando lo que me gusta, que es abrir espacio en las entidades estatales para que se incluya la población con discapacidad en sus políticas, planes y programas.

Entrevistadora: ¿Posee usted las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?

Entrevistada: Considero que sí tengo los fundamentales, las básicas pero que una tengo que seguir en un proceso de formación para adquisición de mucho más habilidades que este puesto requiere.

Entrevistadora: ¿Cómo cuáles?

Entrevistada: Como gestiones administrativas en la administración pública, verdad por que donde yo trabajo es una entidad Pública que mueve por las políticas estatales entonces necesito aprender más acerca de la administración pública, financiera y también en lo Político verdad mucho más habilidad para el manejo de políticas públicas y eh pues eso básicamente.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera importantes que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluida en un trabajo?

Entrevistada: Bueno aquí esta pregunta creo solo tendría que ser positivos porque si estamos hablando de inclusión laboral un aspecto negativo no va permitir que haya inclusión laboral.

Entrevistadora. Ajá

Entrevistada: Entonces dentro de los aspectos que son importantes de mencionar es, uno, que uno que llene el perfil de la plaza el cual sale convocatoria o está solicitando para ser incluido que llene el perfil de esa plaza o sea la persona solicitante, como cualquier otra sea o no sea ciega o con deficiencia visual primero debe ver, cuál es el perfil de la plaza a la que ella quiera optar. Otro aspecto importante para ser incluido es primero que la persona con deficiencia visual o ciega este en contacto con el mundo del mundo laboral verdad saber que hay de ofertas laborales buscarlas verdad para ser incluido o sea si yo necesito el trabajo, si yo necesito ser incluida la iniciativa tiene que salir primero de mi parte verdad.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada: Entonces es como la automotivación otro aspecto importante verdad. la automotivación que una persona que con cualquier tipo de discapacidad en este caso visual tenga, para la búsqueda de empleo e algo otro aspecto importante, es la formación académica o técnica o habilidades, destrezas, competencias que debe poseer cualquier persona para tener esa posibilidad de ser incluida o ser contratada laboralmente verdad; hay varios aspectos que las personas con discapacidad o cualquier tipo de discapacidad que sea, debemos tener por que las exigencias para nosotros como que a veces se duplican verdad por el hecho de tener una discapacidad muchas veces se nos exige más que a una persona que no tenga discapacidad por el hecho de no ver, esto nos genera la posibilidad de falta de credibilidad por quien nos vaya a contratar.

Entrevistadora: Sí claro.

Entrevistada: Verdad por eso tenemos que desarrollar muchas más competencias y demostrar verdad, a nosotros nos toca cómo darle a conocer a la gente que vea nuestras capacidades no nuestras deficiencias verdad, entonces bueno enumerar un sinfín de aspectos que son necesarios verdad para la inclusión pero debo decir también que aquí, la sociedad en general es la que tiene la discapacidad ¿por qué? Porque yo tengo mi deficiencia, pero tengo también muchas barreras en el entorno que me van a impedir una plena participación en igualdad de oportunidades con los demás, entonces he por eso si manejamos el criterio que la discapacidad es mi deficiencia más las barreras del entorno verdad. Entonces un aspecto importante que también por la otra parte social debe tener es que deben eliminar barreras en el entorno para realmente nos puedan incluir o nos puedan contratar verdad que es como un enfoque social verdad, no estamos pidiendo obras de caridad, ni lastima pero si estamos eliminación de barreras para que tengamos igualdad de oportunidades con los demás verdad y aquí me podría extender un montón pero sé que no es este el momento verdad, pero si dejar aquí claro que la sociedad debe eliminar barreras para que nos puedan incluir si el trabajo a donde yo aplico no me va a permitir como persona como habilidades reducidas o discapacidad física ir al baño porque me muevo en una silla de ruedas y el lugar, el sanitario está en un segundo nivel ahí por mucho que yo quiera mostrar mis competencias, habilidades y destrezas esas barreras del entorno no me van a permitir verdad, ingresar a ese trabajo o a las personas ciegas por ejemplo las barreras del entorno pueden ser como de tipo si el trabajo va a ser totalmente visual yo no voy aplicar a un trabajo se necesita un piloto automático automovilista verdad, obvio, entonces por eso allí el por eso decía inicialmente del perfil de las habilidades, competencias, de las capacidades todo a lo que opta cualquier persona que no tiene discapacidad verdad entonces pero una cosa si es cierta si por ejemplo me van a dar el trabajo pero toda la información no es accesible para mí, si todo es impreso y que voy a molestar a alguien que me va a leer eso también es como van en es desfavorable más bien, verdad para que yo pueda efectuar mi trabajo con rapidez, con eficiencia y también autónomamente verdad porque un trabajo debe ser que uno debe desempeñar su trabajo lo más autónomamente posible siempre que haya eliminación de barrera.

Entrevistadora: ¿Qué estudios posee?

Entrevistada: Bueno yo tengo una formación a nivel medio soy Maestra de Educación Primaria Urbana. A nivel superior en la universidad un Profesorado en Educación Media en Pedagogía en Ciencias de la Educación y una Licenciatura en Administración Educativa Ocupacional que es un título que no obtuve acá si no una universidad extranjera.

Entrevistadora: A bueno felicidades.

Entrevistada: Gracias pero, no es muy como también favorable por que ahora estoy en el proceso de incorporación de mi título y es un trámite largo, cansado.

Entrevistadora: ¿Había buscado empleo por cuenta propia en otro momento?

Entrevistada: Siempre toda mi vida he pensado que yo debo ser igual que los demás y bueno el primer empleo que tuve me fueron a buscar tuve esa gran suerte diría yo.

Entrevistadora: Ajá

Entrevistada: Que me fueron a buscar yo estaba en magisterio estudiando mi quinto año de magisterio cuando si había magisterio verdad y me fueron a buscar pues como la plaza era para todo el día no me convenía porque yo estaba estudiando y entonces tuve que decir que no, en el segundo momento que me volvieron a buscar entonces ya me ofrecieron una plaza de medio tiempo y entonces la acepte y pensando que me tenía que poner a prueba para poder decir si realmente iba a funcionar estudiando en la mañana magisterio y en la tarde trabajando verdad pero si lo logre.

Entrevistada: Pero sí lo logré, con muchos dolores de cabeza y, bueno, estrés.

Entrevistadora: Entonces su primer trabajo fue como maestra.

Entrevistada: Sí mi primer trabajo fue como maestra sí.

Entrevistadora: A qué bonito.

Entrevistada: Sí y estuve por ese trabajo como maestra como diez años.

Entrevistadora: A mucho tiempo.

Entrevistada: Pero en ese entre también me contrataron como para ir a cubrir vacaciones verdad de otras personas en recepción de llamadas telefónicas y eso cuando no existían las contestadoras no me pregunte qué tiempo porque ya le dije mi edad, pero eran otros tiempos.

Entrevistadora: Claro, me imagino.

Entrevistada: Y si cuando no estaba la tecnología.

Entrevistadora: Como está ahora cierto.

Entrevistada: Como está ahora.

Entrevistadora: ¿Cuénteme le gustaría seguir capacitándose y en qué áreas?

Entrevistada: A por su puesto yo creo que el ser humano en general debe todos los días encontrar nuevas formas de aprendizaje, adquirir más habilidades en lo que está realizando la vida para mí es un aprendizaje diario verdad entonces no podemos decir aquí me quedo, yo ya lo sé todo

entonces nosotros mismos nos estamos coartando la posibilidad de seguir creciendo como humanos la capacitación debe ser constante todos los días en lo que sea y cuantas más habilidades, destrezas, competencias tenga el ser humano más posibilidades tendrá de que lo contraten en trabajo.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada: Entonces en las áreas que por supuesto ya le dicho que necesito más formación.

Entrevistadora: ¿Cuénteme a ver cuál fue su experiencia al buscar trabajo por cuenta propia?

Después de estos diez años que estuvo trabajando como maestra.

Entrevistada: He después de estos diez años para hacer un poquito de historia que a las personas que con cualquier tipo de discapacidad en este caso siendo ciegas tenemos mucha más dificultades de encontrarlas por los propios medios y muchos de mis colegas han tenido que acudir a entidades para que les ayuden a buscar trabajo verdad lo que le llaman colocación laboral.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada: Inclusión laboral y todo eso verdad es muy complicado entonces mi experiencia yo estuve desempleada, emm, quizás hay no sé cómo primero trabajando por cuenta propia y no quise buscar trabajo mejor decidí, sabía que era complicado decir que si estuve trabajando por cuenta propia ya en mi área como pedagoga verdad, ya después dije no me surte porque es muy lo que gano por cuenta propia, es muy poco entonces tengo que acudir a ser otra vez contratada por una empresa y recuerdo perfectamente que tuve una experiencia muy fea porque a mí, salió una posibilidad en la prensa y dije yo si lleno el perfil y yo voy verdad y mande mi expediente y me llamaron que yo había sido elegida para una entrevista pero, el chasco fue cuando me vieron ni siquiera me dieron la oportunidad de entrevistarme, solo me vieron que era deficiente visual y me dijeron que no, que disculpara pero esa plaza era para un hombre, con doble discriminación por ser mujer pero más lo utilizaron porque yo era ciega verdad entonces me dijeron esta plaza buscamos un hombre porque aquí salen muy tarde trabajar etcétera, etcétera, entonces yo dije no esto es discriminación por discapacidad.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada: Entonces la experiencia fue totalmente desagradable verdad y entonces otra vez a trabajar por cuenta propia y no me funcionaba entonces ya empezó a buscar consultorías y de ahí si ya fue un poco ms fácil y ahí si verdad luego tuve otro trabajo ya formalmente por doce años y luego otro año tres meses desempleada, pero bueno haciendo consultorías que no le pagan a uno inmediatamente.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada: Entonces es como no tengo ingresos pero de ultimo ya me cayó mi agosto por que todo lo pagaban en junto pero y después acá donde estoy. <sup>d</sup>

Entrevistadora: Qué bueno.

Entrevistadora: Ahora para terminar se a cerco a algún proyecto en el cual realizan inclusión laboral con personas con discapacidad.

Entrevistada: No.

Entrevistadora: ¿Por qué?

Entrevistada: Porque yo sí es una opinión muy personal pienso que nosotros las personas con discapacidad **debemos luchar por nuestra autonomía, independencia y no debe usar como papás que nos ayuden a buscar trabajo**, yo lo que más pienso es que si se debe hacer conciencia en toda la población en general en que deben eliminar barreras y por supuesto abrir oportunidades laborales para personas con discapacidad que llenen los perfiles pero que no le den a uno trabajo por lastima.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada: Pero que no le den trabajo a uno por lastima solo por decir hay sí o estamos haciendo nuestra obra social como me ha tocado escuchar en todo lo que he recorrido en el país con diferentes personalidades autoridades estatales verdad y aun iniciativa privada verdad hacen alarde cuando le dan trabajo a una persona con discapacidad y bien dicen miren estoy haciendo mi obra social verdad yo creo que no es el tema aquí el trabajo dignifica la persona en general verdad entonces bajo esta mirada nosotros debemos de si vamos a dar oportunidades laborales que bien yo felicito a quien lo hace pero que lo haga por que le está dando oportunidad a una persona para **vivir dignamente ya que el trabajo dignifica verdad**, no para hacer su obra de caridad verdad entonces por eso yo tengo ese criterio verdad que uno tiene que buscar y bueno si alguien lo quiere hacer y buscar a otra persona que le ayuden a abrir puertas y eso o como decimos aquí verdad por recomendaciones y eso que bien verdad pero que no se haga con ese enfoque de caridad de lástima porque las personas con discapacidad que cualquiera tengamos también **somos sujetos de derechos y capaces de contraer obligaciones como cualquier otro ciudadano** siempre que haya eliminación de barrera en el entorno.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistadora: Muchas gracias licenciada por su tiempo fue muy valiosa toda la información que me proporciono le agradezco mucho y estaremos en contacto.

Entrevistada: Y yo también quisiera tener el placer de tener una copia de esta tesis porque me encanta que haya personalidades como ustedes que vuelquen sus esfuerzos a hacer este tipo de investigaciones, consultas y elaborar tesis que esto lo va ayudar a que haya más conciencia de la población en general y que las personas con discapacidad somos sujetos de derecho que cualquier que otro ciudadano.

Entrevistadora: Con mucho gusto.

Entrevistada: Gracias.



T.R. Sujeto 8

Entrevistadora: Muy buenas tardes

Entrevistadora: Le agradezco mucho por la oportunidad que me da de entrevistarle, le voy a hacer unas preguntas, le voy a solicitar que me las responda

Entrevistado: Claro

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: Treinta y uno

Entrevistadora: ¿Cuál es su estado civil?

Entrevistado: Casado

Entrevistadora: Casado, muy bien

Entrevistadora: ¿Desde hace cuánto tiempo labora en su lugar de trabajo?

Entrevistado: Desde hace tres años

Entrevistadora: ¿Cuál es el puesto de trabajo que usted desempeña?

Entrevistado: Yo soy ejecutivo de tele ventas

Entrevistadora: En tele ventas muy bien

Entrevistadora: ¿Cómo se siente actualmente desempeñando el puesto de trabajo con el que cuenta?

Entrevistado: Muy bien, muy bien verdad me siento bien porque pues me puedo desempeñar solo verdad así como todos necesitamos apoyo de algún compañero eso a cualquiera nos pasa igual yo cuando necesito apoyo de algún amigo o compañero pues sin ningún problema lo solicito y gracias dios hay compañeros acá que son bastantes anuentes a colaborar conmigo

Entrevistadora: Está bien

Entrevistado: Me siento muy bien, me siento motivado y pues con ganas de seguir creciendo

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Posee las habilidades que se requieren para desempeñar su puesto de trabajo?

Entrevistado: Sí, yo considero que sí

Entrevistadora: ¿Cuáles son esas habilidades?

Entrevistado: Conocimiento en primer lugar por que como dicen por ahí uno tiene que ir pagando el derecho de piso verdad

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Entonces no podemos pretender querer algo, si no nos hemos esforzado por ello verdad, lo que siento, a nivel nacional nos hace falta es un poquito de preparación estudiar he como dicen por ahí quemamos un poco las pestañas pues si conocimiento de computación, conocimiento de números; conocimiento de sistemas todo eso si pues considero que lo manejo bien.

Entrevistadora: Claro por qué es con lo que trabajas verdad

Entrevistado: Exactamente

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera importantes que influyen para que una persona con discapacidad visual logre ser incluida en un trabajo?

Entrevistado: Sí, he consideraría yo en mi experiencia que en primer lugar tal vez un poco de desconocimiento de las personas contratantes verdad, porque tal vez no conocen que uno puede hacer y en segundo lugar también que uno de discapacitado se prepare verdad, si uno no se prepara pues no va pretender obtener algo verdad si uno no estudia no es ágil verdad porque como yo trabajé mucho con clientes, con atención al cliente y si no soy rápido pues el cliente me cuelga

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Entonces ya no soy productivo, pero entonces eso ya ahí depende de mí ya no depende de que él me está contratando depende de lo que yo pueda hacer a la hora de que la oportunidad se me de

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Qué estudios posee usted aparte de perito contador?

Entrevistado: Yo he soy músico verdad músico profesional, he me gusta más que todo estudio licenciatura en música

Entrevistadora: Muy bien, en donde

Entrevistado: Yo estudié en se llama arte estudio verdad, está por Galerías Prima, sin propaganda verdad

Entrevistadora: ¿Había buscado empleo por cuenta propia usted antes de llegar acá?

Entrevistado: Sí, sí yo no sé si puede mencionar nombres de empresas

Entrevistadora: Mejor no

Entrevistado: No ok, yo anteriormente había trabajado en una empresa cinco años, luego en otra de servicios tres años y luego acá gracias a Dios he llegado por pura bendición de recomendación no digamos siendo incluido en ningún proyecto sino que cuestión de tocar puertas verdad. Pues la verdad en mi historia laboral por decirlo así, yo comencé a trabajar desde que tenía diecinueve años después que me gradué, yo soy contador y pues donde hice mis prácticas trabajé y luego llevo cinco años, trabajé cinco años luego me fui a otra empresa. He trabajado en tres empresas verdad y el motivo del trabajo es para poder digamos, sentirnos que formamos parte una sociedad, sin ninguna limitante si no que demostrar que somos pues diferentes así como hay personas bajas, altas, morenas; blancas habemos personas que podemos y no podemos ver verdad es únicamente eso verdad.

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Y cuando se le abren a uno pues uno tiene que aprovecharlo

Entrevistadora: ¿Le gustaría seguir capacitándose?

Entrevistado: Sí, sí con todo gusto

Entrevistadora: ¿En qué áreas?

Entrevistado: Pues algo que me gusta mucho es siempre relacionado con la música verdad, he conocimiento en eso y de igual manera las ventas es algo que a mí me gusta porque en ventas uno no tiene límites verdad

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Como decía un jefe aquí se gana lo que se quiera ganar verdad entonces es lo que me gusta es la venta siempre capacitarme estar al día con los productos con lo que uno ofrece

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistado: Exactamente

Entrevistadora: ¿Cuál fue su experiencia al buscar un trabajo por cuenta propia?

Entrevistado: La verdad buena, siempre me dieron los trabajos que solicité

Entrevistadora: ¿Alguna vez se acercó a un proyecto en el cual realizan inclusión laboral con personas con discapacidad visual?

Entrevistado: No, siempre he sido independiente.

Entrevistadora: Quisiera agregar alguna otra información que cree importante que tenga relación con la entrevista, algo relacionado con su trabajo o algo así

Entrevistado: Pues más que todo como yo siempre recalco acá en Guatemala o tal vez a nivel mundial los seres humanos somos así nos cuesta abrir oportunidades a las personas que creemos que no van ser capaces de hacerlo verdad y si es algo normal verdad, lamentablemente es algo normal verdad pero cuando se da la oportunidad y se da cuando uno le abren las puertas le dicen va échale inténtalo, ya depende de uno, que uno quiera tomar esa oportunidad aprovecharla y mejorarla verdad pero eso ya depende de cada persona con discapacidad que se preparen y que estudie que luche por qué de que a veces van a ver gente que no confía en uno, que no le dan la oportunidad eso ya no es nuevo va a existir ya existe eso ya lo sabemos, entonces lo que no sabemos cuándo se va a venir esa oportunidad entonces tenemos que estar preparados para tomarla y hacer de esa oportunidad una realidad

Entrevistadora: Muy, muy buen reflexión

Entrevistadora: Le agradezco mucho por su tiempo he muchísimas gracias por la información que usted me dio es muy valiosa

Entrevistadora: Muchísimas gracias que pase buena tarde

Entrevistado: Igualmente gracias



E.M. Sujeto 9

Entrevistadora: Muy buenas tardes

Entrevistado: Buenas tardes

Entrevistadora: Muchas gracias por el tiempo que me está dando para poder responder esta entrevista, quisiera que empezáramos donde usted me cuenta ¿cuál es el puesto de trabajo que desempeña actualmente?

Entrevistado: Supervisor de tele-ventas en el área de fidelización

Entrevistadora: Eh perdón y ¿cuántos años tiene?

Entrevistado: Tengo cumplidos treinta y seis

Entrevistadora: Tiempo de desempeñar el puesto de trabajo actualmente

Entrevistado: En esta empresa dos años y medio

Entrevistadora: ¿Cuál es su experiencia teniendo bajo su responsabilidad personas con discapacidad visual en el ambiente de trabajo?

Entrevistado: Bueno pues ha sido una experiencia bien enriquecedora verdad porque a pesar de que estas personas de tener esta discapacidad visual se logran desenvolver en el ámbito laboral, eso a mí me sirvió de ejemplo verdad porque uno solo se queja de veces hasta porque el hoy hizo no está haciendo sol o hoy está mucho sol y al final esos son regalos que a uno le da vida y que al final también, como en el caso de ellos por ejemplo solo un día soleado se lo pueden imaginar poniendo su mano hacia el sol y sintiendo el calor verdad pero no lo pueden ver verdad

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Qué aspectos se le han facilitado para realizar una inclusión laboral exitosa?

Entrevistado: Bueno, los aspectos que me han ayudado es que brindamos capacitación, brindamos también apoyo verdad con compañeros, me apoyo con otros compañeros ejecutivos videntes para que me apoyen con el tema de procesos y de sistemas con los compañeros que son no videntes

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera que no se le han facilitado en la inclusión laboral que viene a trabajar aquí con ustedes, que se le ha dificultado?

Entrevistado: Bueno yo creo que es también lo que se ha dificultado básicamente, lo que lo dificulta es que la falta de conocimiento de las personas de como poder tratar, apoyar y ayudar a una persona no vidente verdad porque no es solo de no es porque ellos estén por caridad acá si no que están por su capacidad entonces muchas veces el resto de la gente, personas lo ven distinto va entonces esa, eso es lo que ha hecho que la aceptación de ellos sea un poco más lenta por parte de todo el área en si del departamento verdad.

Entrevistadora: Por ejemplo en su área, ustedes sacan un perfil de puesto

Entrevistado: Sí

Entrevistado: Correcto

Entrevistadora: Verdad

Entrevistadora: Las personas que vienen aquí con usted ya traen ese perfil o es necesario que ustedes las capaciten en algunas áreas que ustedes ven que hay alguna deficiencia

Entrevistado: Pues de hecho prácticamente las personas por ejemplo en el caso de los proyectos que están de inclusión laboral aquí en Guatemala ellos lo que hacen es que contactan al área de recursos humanos, llevan al prospecto y le dicen que pase una evaluación normal. Es decir que el perfil ellos ya lo traen, nosotros acá básicamente donde los reforzamos es por ejemplo con programas específicos que ya se manejan

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Verdad

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Cómo contratan a las personas con discapacidad visual que llegan aquí por una plaza vacante?

Entrevistado: Bueno lo hemos estado haciendo por medio de estas empresas no sé si por motivos que se pueden mencionar eh ellos vienen y presentan el perfil y en otros casos por ejemplo ellos mismos han escuchado verdad de esta empresa entonces antes de abocarse a distribución verdad a la empresa pasan mejor primero por la institución porque piensan, no es porque piensen es porque realmente van a tener a alguien ahí que le eche los hombros para poderlos incluir en la que es la iniciativa privada

Entrevistadora: Exacto

Entrevistado: Verdad

Entrevistadora: Según su experiencia, ¿qué aspectos considera que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala?

Entrevistado: ¿Qué aspectos perdón?

Entrevistadora: ¿Qué aspectos que influyen en la inclusión labora?

Entrevistado: Influyen a okey vea, hay varios factores, aspectos por ejemplo están he la indiferencia ese yo creo que es el primer, principal enemigo de todas las personas que tienen y con que sufren una discapacidad la indiferencia, luego ya superando la indiferencia está el tener los programas necesarios verdad para poder habilitarles a ellos en como nuestro caso lo que son computadoras y aparte de las computadoras licencias con programas específicos que les ayudan a ellos ya que pues por ejemplo una licencia para que les pueda leer el sistema que nosotros estamos usando acá en la institución, tiene un costo bastante elevado en dólares verdad entonces lo logramos por medio de apoyo de instituciones para poderles proveer a ellos su licencia. Una vez proveídas esas licencias hay que estar pensando en las actualizaciones

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Recientemente, ahorita ya le pusimos la versión quince a los compañeros no videntes y fue un gran avance porque teníamos la licencia nueve

Entrevistadora: ¿Del Jaws?

Entrevistado: Correctamente

Entrevistado: Bien, entonces fue una gran bendición para ellos se sintieron muy apoyados y vinieron para poder hacerles la instalación a las maquinas nosotros pedimos los permisos necesarios aquí en el área y pues se coordinó todo bien gracias a dios salió bien y les está

corriendo muy bien el programa es mucho más rápido verdad ellos van por ejemplo también van graduando la velocidad con que quieren que el cursos les vaya pidiendo es interesante verdad porque en un lado le está el Jaws, marcándoles y en el otro están escuchando al cliente

Entrevistadora: Qué bonito

Entrevistado: Entonces si eso los programas verdad y tercero pues es solo de tener es como una aceptación verdad básicamente se resumiría en la indiferencia, los programas y la aceptación

Entrevistadora: La aceptación de parte de los empresarios verdad

Entrevistado: He si por parte de los empresarios y una vez ya ellos adentro por parte también del resto de sus compañeros

Entrevistadora: Bien

Entrevistadora: ¿Ha sido fácil concientizar a los compañeros de trabajo de los, de las personas con discapacidad visual que tienen aquí en la empresa?

Entrevistado: No ha sido fácil, no porque yo lo diga mire son unos tiranos acá, si no que no ha sido fácil porque muchas veces por la, el mismo desconocimiento que yo mencionaba al inicio eso hace como apartarlos y decir como no sé cómo apoyarlo o lo veo pero mejor me hago a un lado porque no sé cómo pueda reaccionar él entonces ha sido un proceso, que hemos llevado yo de hecho cuando recientemente había entrado a la empresa me había propuesto como un proyecto personal y cada vez que me encontraba a un compañero no vidente llamarlo por su nombre para que el me reconociera, que reconociera mi voz y digiera mi nombre sin que yo se lo recalcará y funciona bastante en su momento verdad funciona y de alguna manera también eso las demás personas se daban cuenta va decían pero este encorbatado porque entacuchado ahí anda ahí saludando a los compañeros no videntes ni siquiera son que si están en su área y que pretende verdad, hasta cuando con el tiempo como a los seis meses los reuní los de mi departamento y les dije que ese proyecto personal yo me lo había propuesto y que lo había logrado que ellos me reconocieran al momento que yo los saludara y fue una satisfacción personal verdad

Entrevistadora: Sí, así es

Entrevistadora: Y por último ¿Qué tipo de apoyo brindan como institución a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en su institución?

Entrevistado: He bueno por ejemplo recibimos charlas de empresas que se dedican a la inclusión de personas con discapacidad visual y aparte también recientemente ahorita hay una institución aquí en Guatemala que es muy reconocida verdad que apoya mucho a las personas con discapacidad, que es pro-ciegos y ellos recientemente ahorita recibimos en esta semana lo que es

ya un manual, un documento que nosotros enviamos a solicitar en braille para que ellos pues al momento de que saliera un producto nuevo ellos puedan tener la herramienta para poderla

Entrevistadora: Leerla

Entrevistado: Estudiar verdad entonces eso ha sido un avance que se dio porque no se había dado en esta área de tele-ventas no se había dado es un gran paso que dimos y ahora esperamos dar otro gran paso por si hay alguna otra actualización, algún manual extra que haya que pasar, por si hay algunas actualizaciones más que ellos tengan que tener conocimiento podérselas pasar en braille verdad también utilizamos mucho los audios de ventas eso también les ha ayudado mucho también se les pasan, aparato que se le pasa videos motivacionales que sabemos muy bien que ellos solo van a captar el audio también contamos con algunos audios motivación que son puramente audios y que ellos también los puedan captar entonces de alguna manera eso también nos ha servido bastante

Entrevistadora: Yo creo que algo que ha sido bien importante es que todas las personas que están bajo su cargo han visto su actitud como jefe de área verdad hacia las personas con discapacidad y recuérdese que a veces uno no enseña con conceptos uno enseña con el ejemplo y que mejor ejemplo el que usted les ha dado a las personas que están bajo su cargo así que lo felicito

Entrevistado: Muchas gracias

Entrevistadora: Muchísimas gracias

Entrevistado: A ustedes



E.M. Sujeto 10

Entrevistadora: Buenas tardes

Entrevistado: Buenas tardes

Entrevistadora: Muchas gracias por la oportunidad de poder entrevistarle, le voy hacer una serie de preguntas y espero que usted pueda respondérmelas

Entrevistado: Claro

Entrevistadora: ¿Cuál es su puesto de trabajo?

Entrevistado: Supervisor de tele-ventas

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: Treinta y dos

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar este puesto de trabajo?

Entrevistado: Aproximadamente tres años

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Cuál es su experiencia teniendo bajo su responsabilidad a personas con discapacidad visual en el ambiente de trabajo?

Entrevistado: Bueno realmente la experiencia que he tenido es positiva, he trabajado con tengo tres personas con discapacidad bajo mi cargo y realmente la trabajaba bajo metas iguales a los demás, muy buenas para vender realmente, es muy buena para vender son las personas que agarran un cliente y buenísimos para hacer una venta tal vez en algún momento se complica y nosotros aquí cambiamos muchos programas y en el momento de cambio del día que tal vez para llenar una solicitud pero eso ya es como lo extra pero en cuestión en ventas que es lo que venimos a hacer bastante bien

Entrevistadora: ¿Qué aspectos se le ha facilitado para realizar la inclusión laboral exitosa en su lugar de trabajo?

Entrevistado: Ya, el trabajo en equipo todo los ejecutivos están realmente apoyando a estas personas ellos también se incorporan muy fácil a el equipo son de las personas que también dan su punto de vista en una reunión están hablando no se quedan callados realmente y la gente que lo rodea siempre están al tanto de ellos se sienten parte del equipo yo creo que eso si es muy bueno trabajar en equipo es lo principal

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: ¿Cómo contratan a las personas con discapacidad visual que llegan por una plaza vacante aquí a la institución?

Entrevistado: Como la contratamos realmente es el proceso de selección exactamente igual, ellos entra igual en la forma der capacitación en forma de contratación igual llenan una por apoyo una solicitud todo es exactamente lo mismo cuando ya de hecho ya estuve como uno de ellos en una capacitación cuando yo ingrese acá con una de las personas que ahora tengo bajo mi cargo y es exactamente igual la capacitación es igual, es todo igual siempre tiene el apoyo pero se hace lo mismo luego de ello cuando salen de recursos humanos de la capacitación de recursos humanos entran aquí con nosotros igual ellos se pone a escuchar llamadas y lo hacemos exactamente igual verdad siempre con el apoyo pero nunca se les siempre se les trata igual a todos la capacitación es la misma por su puesto con sus herramientas porque todos los equipos llevan diferentes herramientas es por ello pero es igual

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: Según su experiencia ¿qué aspectos considera que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala?

Entrevistado: Bueno realmente es el yo creo que nos pasa que al final pensamos que no pueden hacer bien las cosas, que no nos van a terminar el trabajo que nos no va dejar, de hecho a mí me pasó si pensamos que probablemente ellos no pueden hacer el trabajo al cien por ciento que les pedimos pero estamos totalmente equivocados a mí me paso y ahorita los resultados fueron positivos con las tres personas que tengo, de hecho hoy fue un día muy malo en ventas pero una de esas personas me está salvando el día, que yo me le pedí favor porque trabaja muy bien y ahí está la venta pero tenemos el miedo de cómo lo voy a tratar creo a mí también me paso y al final ese creo yo que es el problema que pasara no intentamos realmente no tenemos el contacto no conocemos realmente a la persona solo miramos su discapacidad y no procuramos no intentarlo yo creo que eso me paso a mí y es todo lo contrario

Entrevistadora: Muy bien

Entrevistadora: Ha sido fácil concientizar a los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad visual aquí en la empresa

Entrevistado: Sí realmente sí, yo aquí yo de hecho no he visto el trabajo como equipo como siempre al final lo implementamos acá y la gente trabaja muy fácil con ellos se llevan muy bien y no realmente no le miro ninguna complicación gracias a Dios el trabajo en equipo es lo primero que trabajamos con base a todo entonces todos los compañero les están ayudando todo el tiempo siempre tienen alguien a la par, la gente es voluntaria podría estar haciendo una venta y me dice le puedo ayudar en algo siempre están al tanto de todo, probablemente estén perdiendo algún tiempo y probablemente algún incluso uno como supervisor porque yo puedo perder otra persona

debería estar llamando pero no ayudarle en todo siempre estamos trabajando así tratamos de como mejoráramos aparte

Entrevistadora: Trabajo en equipo

Entrevistadora: ¿Qué tipo de apoyo brindan ustedes aquí como institución a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en la institución?

Entrevistado: Capacitaciones tras capacitación de hecho nos extraña vino pro-ciegos vinieron acá a capacitarnos e incluso como llevarlos a la par como poder apoyarlos para pasar una calle, para yo ir a almorzar a cualquier dirigimos hacia otro lugar ellos nos enseñaron incluso nos pusieron ahí en práctica nos vendaron los ojos todo eso entonces siempre está el enfoque hacia ellos como les podemos ayudar, como les puedo servir realmente porque a veces uno sin querer de alguna forma incluso para agarrarlos de la mano no se el brazo le hace de forma incorrecta entonces la empresa y eso me gusta el área de recursos humanos está invirtiendo en eso tiempo dinero y todo para que vengan aquí y nos digan como poder ayudarles mejor porque uno no sabe cómo poder ayudarlos

Entrevistadora: Mire en relación a los programas especiales específicos que utilizan ellos como apoya la empresa

Entrevistado: Claro también tenemos el área de tecnología el área tenemos el nombre del programa exactamente no lo recuerdo verdad

Entrevistadora: Jaws

Entrevistado: Jaws, ajá

Entrevistadora: Ajá

Entrevistado: Entonces siempre o sea siempre las máquinas de ellos están actualizadas le mencionaba lo de anteriormente probablemente cambiamos de producto que a cada rato entonces este puede pasar que algún par de horas no este programada pues la computadora de ellos pero todo el tiempo la tecnología siempre está con ellos y siempre les hace de facilitar cualquier por ejemplo nosotros utilizábamos mucho, muchos por ejemplo un Excel que se yo que programamos para llenar un hibe por ejemplo siempre está el enfoque hacia a ellos porque también se los tiene que programar a ellos, o sea realmente las herramientas el banco siempre la está buscando para ellos yo podía hablar todas las área de recursos, de tecnología operaciones siempre están adecuados para ellos

Entrevistadora: O sea que es el banco que invierte en los programas tecnológicos

Entrevistado: De hecho, de hecho yo, yo lo podría asegurar pero si definitivamente porque al final son las mismas herramientas que utilizamos **nosotros o sea desde mi punto si el banco está invirtiendo en todo tipo de programas tecnológicos y siempre está en eso siempre está actualizando o sea que cualquier cosita está al tanto.** Por ejemplo yo como supervisor alguna herramienta que yo no tenga yo la mando a pedir inmediato es la respuesta que tengo de todas las áreas

Entrevistadora: Sí pues

Entrevistado: La verdad a mí me parece muy bien en conclusión me parece muy bien trabajar con ellos y no lo había hecho hasta ahora que lo tengo

Entrevistadora: Qué bueno que me alegra y espero la verdad que ese mismo algo motivación que a usted le ha generado pues se siga contagiando con los demás supervisores verdad y que todos tengan la experiencia de trabajar con personas con discapacidad visual porque créame al final uno dice es que yo lo voy enseñar

Entrevistado: Claro

Entrevistadora: Es que yo voy a darle plus a su vida y es todo lo contrario ellos son los que nos dan a nosotros

Entrevistado: Correcto

Entrevistado: Verdad ese plus a nuestra vida esas enseñanzas son ellos

Entrevistadora: Y no definitivamente **yo creo que estas el personal le incluyeron esa particita motivacional a mi grupo de trabajo y amigos inclusive a mí porque yo o sea me da miedo soy sincero me da miedo y ahora es así bien diferente ellos mismos** Hans and home diría varias ocasiones o sea es un compromiso que tiene con su trabajo con la institución también eh a la gran es muy grande el compromiso no he tenido ningún problema con ninguno de ellos o sea no puedo pasar regañando al resto del grupo por que no están llamando o porque están haciendo esto o no sé qué esas personas son tan comprometidas con lo que están haciendo sea por el bien dedicado a su trabajo

Entrevistadora: ¿Por qué cree usted que pasa esto?

Entrevistado: Yo creo que he no se en mi punto de vista es por ejemplo con Manuel, que es con el que yo más... con todos hablo pero Manuel es como que él le habla a todo mundo él es amigo del todo el mundo entonces Manuel el mismo me ha dicho mira vos me ayudas y yo te ayudo o sea es el compromiso que ellos tienen con uno no se las experiencias que ellos tuvieron anteriormente pero acá él está bien comprometido conmigo es aquello Manuel mira hace esto y él está ahí el

siempre esta y cuando él me pide algo yo también estoy ahí para el yo creo que es el compromiso mutuo yo lo veo no se lo veo como pero lo veo como que si tuvo espero que no una mala experiencia o no sé pero acá está viendo el compromiso que el grupo la empresa que nosotros tenemos y ellos de igual forma lo regresa o sea aquí estoy, y yo te ayudo, es un compromiso bien grande son personas educada es bien, bien es tengo otro Abisai, ahí que es otro de las personas que esta es una persona ya psicóloga de la Universidad de San Carlos yo le llevaba en carro y varias veces me ha vuelto a contar sus experiencias, una persona emprendedora que ha tenido negocios que ha hecho esto ha hecho ha tenido librerías ha vendido esto conocer la vida de cada uno de ellos siempre lo motiva a mí me motiva yo me emociono cada vez que, que hablo con ellos se lo prometo, es bien interesante ver verdad y ya que también algo simple hay una persona que es la única chica que ella tiene que ir martes y jueves ella va a recibir algo medico al respecto de lo que estamos hablando ella me pide permiso y le da pena todavía pues cuando otra persona quiere ir al IGGS por alguna cosita y ella lo pide de una forma ósea cuando yo y solo con el sí que yo le doy esa persona trata de hacer todo lo que no hace en el día para lograr cumplir los resultados o sea es que en serio, es bien grande y yo súper feliz trabajando con ellos

Entrevistado: Sí

Entrevistado: Muchísimas gracias

Entrevistado: Muchas gracias, estoy a la orden.



E.P Sujeto 11

Entrevistadora: Buenos días muchas gracias por recibirme para realizar esta entrevista vamos a iniciar con las preguntas.

Entrevistada: Sí con mucho gusto.

Entrevistadora: ¿Cuál es su puesto de trabajo?

Entrevistada: Mi puesto de trabajo, se llama colocadora laboral

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistada: Tengo treinta años.

Entrevistadora. ¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar el puesto en el que está actualmente?

Entrevistada: Tengo tres meses actualmente de estar en el área de colocación laboral.

Entrevistadora: ¿Pero había trabajado antes en esta área?

Entrevistada: He trabajado en reclutamiento y selección personas pero no con discapacidad visual pero en esta área si estoy enfocada cien por ciento a la discapacidad visual.

Entrevistadora: ¿Cuál es su experiencia en los procesos de inclusión laboral en Guatemala?

Entrevistada: Bueno, en Guatemala en general pues la inclusión se ve un poco afectada la verdad, no todos los empresarios no están dispuestos a abrir las puertas de sus empresas a la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, es difícil pero no imposible entonces se está haciendo todo el trabajo que se puede para presentarles el programa y que ellos puedan ver lo favorable que es tener a una persona con discapacidad visual que puede desempeñarse como cualquier otra persona verdad.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos se le han facilitado para realizar una inclusión laboral exitosa?

Entrevistada: Que aspectos se me han facilitado que ya se maneja una cartera de empresarios y que como ya ha sido grata la experiencia que ellos han tenido con las personas con discapacidad visual, están totalmente dispuestos a abrir puertas que las personas necesitan entonces pues ha sido gratificante en ese sentido que nos llamen, mire necesito otra persona porque gracias a dios la persona que tengo ahorita me ha funcionado excelentemente.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos considera que no se le han facilitado en la inclusión laboral de los usuarios que se le acercan a solicitar el apoyo?

Entrevistada: No se me ha facilitado porque la mayoría de personas que vienen acá no tiene estudios universitarios están en bachillerato o ni siquiera llegan a la primaria entonces cuando yo hago una inclusión laboral regularmente me piden perfiles altos y no se tienen esos perfiles entonces ahí es donde se da un poco también de dificultad a la hora de inclusión laboral

Entrevistadora: ¿Cómo contactan a las personas con discapacidad visual en este proyecto?

Entrevistada: Ellos viene acá con nosotros regularmente se atiende de ocho a cinco de la tarde y ellos son los que viene acá con su currículum vitae con toda su papelería a entregarnos la papelería y poder buscar la opción laboral.

Entrevistadora: Entonces ustedes arman un una base de datos

Entrevistada: Tenemos una base de datos exactamente.

Entrevistadora: Y según les vayan pidiendo un perfil ustedes lo buscan y ya hacen la selección.

Entrevistada: Exactamente eso es lo que hacemos.

Entrevistadora: A ya.

Entrevistadora: Según su experiencia ¿qué aspectos considera que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala?

Entrevistada: **Influyen positivamente porque en el área de discapacidad visual pues pueden optar siempre a una plaza que sea cien por ciento auditiva, que puedan trabajar en call center que es donde se dan mejor se ha desempeñado la discapacidad visual y negativa, porque le comentaba el nivel de escolaridad.**

Entrevistadora: Entonces para usted el aspecto que considera que más influye en la inclusión es el aspecto educativo.

Entrevistada: Si el aspecto educativo, si así es.

Entrevistadora: ¿Qué acciones realizan ustedes para mejorar este aspecto, por ejemplo el aspecto educativo si fuera necesario?

Entrevistada: Es este caso bueno se le recomienda a las personas verdad que si pueden seguir estudiando es lo mejor que pueden hacer, para poder aplicar siempre a una plaza porque muchas personas vienen y me dicen yo quiero aplicar a tal pero no tengo la experiencia entonces yo les digo: miren pues usted necesita estudiar e ir sobresaliendo en sus estudios para aplicar a una plaza mayor verdad y que en este caso que tengan mayor remuneración.

Entrevistadora: Y si ha visto usted por ejemplo: si viene alguien con una escolaridad baja y usted le recomienda que esa persona siga estudiando ellos si logran meterse a una nocturna o a la universidad o algo así.

Entrevistadora: Si lo hacen.

Entrevistada: Sí, si lo hacen la verdad que si se pueden hablar de personas que si están estudiando todavía por madurez verdad, sacando su bachillerato por madurez y en adelante las universidades.

Entrevistadora: ¿Cuál es el nivel más bajo que ustedes han recibido de escolaridad?

Entrevistada: Um la primaria

Entrevistadora: Y que hacen con estas personas que tienen un nivel tan bajo como la primaria.

Entrevistada: Pues en el caso de ellos si se les busca una inclusión laboral pero para limpieza o algo así donde no tengan mayor necesidad de comunicarse incluso verdad que sea en el caso que tengamos una chica en la MEGAPACA, pues es un trabajo manual pero que por la habilidad que ellos tienen en manos y en oído pueden desempeñar sin necesidad de tener un estudio superior.

Entrevistadora: Y todavía está la chica trabajando ahí.

Entrevistada: No estoy muy segura pero si se ha dado.

Entrevistadora: ¿Ha sido fácil concientizar a los empresarios para que abran sus puertas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Entrevistada: No ha sido fácil, no es fácil, no es una tarea fácil porque como le comentaba los empresarios tienden a decir él no me va a funcionar, no me va a rendir como yo necesito entonces si se da un poco la dificultad de ellos como empresarios el miedo que tienen de hacer una inclusión laboral con una persona con discapacidad y como le comentaba las empresas lo manejan ya se dieron cuenta que son personas que si se desempeñan al cien por ciento y rinden al cien por ciento, pero a los que no tratamos de darles a conocer las empresas que ya manejan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y que ellos puedan ver verdad que sí que no es como de tener miedo sino que sí, si ellos lo pueden lograr porque están capacitados para poder desempeñarse en el mundo laboral.

Entrevistadora: Y ¿cuál es el proceso que lleva acabo para realizar la inclusión laboral en una empresa?

Entrevistado: El proceso y bueno lo primero que le requerimos a los empresarios es que nos proporcionen el perfil que ellos necesitan verdad en este caso si hablamos el de call center que sea en ventas en experiencia en ventas o experiencia en cobro que es lo que más se ha manejado ahorita e luego nosotros seleccionamos ya la persona del banco de datos que tenemos el perfil que aplica verdad y luego se envía este currículo a la empresa, ellos lo analizan, verifican y ya no lo mandan a llamar para que nosotros poder llegar con ellos a realizar la entrevista y a llenar la papelería que ellos necesitan.

Entrevistadora: Y cuando es una empresa nueva, cuál es el proceso que llevan a cabo como para concientizar.

Entrevistada: Primero si es una empresa nueva yo me dirijo a las empresas con una presentación del comité donde ellos pueden ver así a groso modo, la inclusión laboral en diferentes empresas verdad luego yo les hago la presentación si a ellos les interesa y aun no lo ha manejado, pero se puede hacer una prueba verdad lo mismo ellos ya tienen un perfil, yo selecciono al candidato lo llevo y ellos hacen una prueba y verifican, y si la persona rinde se da la inclusión. Ese es el proceso que se hace con una empresa nueva y luego ya llevan el currículo y todo lo demás, ellos llevan el mismo proceso que una persona regular.

Entrevistadora: Exactamente, exactamente.

Entrevistada: Y así solo que en el caso de la discapacidad visual pues nosotros le damos un acompañamiento en todo el proceso e incluso en el momento de la contratación nosotros llegamos a darle la movilidad a la persona, quiere decir que la persona donde va a estar sentada ya se le ubica donde están los sanitarios, donde está el área de comida y bajar gradas, subir gradas o tomar un elevador toda esa movilidad nosotros la damos para que la persona este al cien por ciento ubicada en su labor diario.

Entrevistadora: Por último, ¿cuánto tiempo les lleva aproximadamente un proceso de inclusión laboral?

Entrevistada: Yo por ejemplo venga y toque su puerta y le digo mira yo quisiera que usted me ayude a conseguir un empleo.

Entrevistadora: Más o menos cuanto tiempo le lleva.

Entrevistada: Unas dos semanas.

Entrevistada: Es rápido porque como se envía ahí toda la información por correo, pues ellos rapidito la analizan y me mandan a llamar ya sería depende la empresa como tal, porque yo a los candidatos aquí los tengo verdad ya ellos ya solo están a la espera, solo falta que yo le diga mire ya tenemos la entrevista tal día, llegamos a la están entrevista con ellos si aplica ellos la empresa me confirma ya en un par de días si se da la inclusión de una vez. En el caso de discapacidad visual pudiera durar tal vez un poquito más por la instalación del Jaws, porque a veces eso demora pero si todo está perfecto en dos o tres semanas sale.

Entrevistadora: Y ustedes le dan el seguimiento cada cuanto tiempo.

Entrevistada: Eso si es cada dos meses puede ser una visita personal que nosotros lleguemos a la empresa a verificar como está el colaborador, si le está corriendo en programa como debe ser, si

no tiene problemas incluso con sus compañeros de trabajo porque suele suceder verdad, que en las personas no estén capacitadas para tener como compañeros laborales a una persona con discapacidad visual. Ahí es donde nosotros ofrecemos los talleres de sensibilización para concientizar a las personas de cómo tratar a una persona con discapacidad visual.

Entrevistadora: Muchísimas gracias, tiene alguna otra que agregar sobre el tema.

Entrevistada: Pues es un trabajo bastante bonito, yo siento que es una experiencia social que uno está ayudando a las personas con discapacidad verdad y que ellos lo agradecen mucho son personas muy conscientes muy especiales al momento que se le da la inclusión lo agradecen mucho pertenecen o han pertenecido bastantes años a varias empresas verdad.

Entrevistadora: Eso es lo más importante que ellos sigue son constantes.

Entrevistada: Constantes.

Entrevistadora: Estables en su trabajo.

Entrevistada: Estables.

Entrevistadora: Muchas gracias.

Entrevistada: Para servirle.



E.P. Sujeto 12

Entrevistadora: Buenas tardes

Entrevistadora: Muchas gracias por recibirme para poder realizarle esta entrevista.

Entrevistadora: Vamos a empezar con algunas preguntas.

Entrevistadora: Quisiera que me contara ¿cuál es su puesto de trabajo?

Entrevistado: Actualmente trabajo como coordinador de proyecto ASCATED-ÁGORA Guatemala, es un proyecto dirigido a la inserción laboral a personas con discapacidad visual.

Entrevistadora: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: Sesenta y uno

Entrevistadora: ¿Cuántos tiempo tiene desempeñando el puesto que ocupa actualmente?

Entrevistado: Hace cinco años y medio aproximadamente, es el tiempo que lleva el proyecto de ejecución.

Entrevistadora: ¿Cuál es su experiencia en el proceso de inclusión laboral en Guatemala?

Entrevistado: Bueno, principalmente la experiencia que hemos tenido con este proyecto en estos cinco años y medio de ejecución porque anteriormente hemos trabajado un poco en la rehabilitación y formación pero no hemos llegado a la inserción laboral, con las personas con discapacidad visual y considero que estos años nos han servido para realmente conocer la problemática de la inclusión laboral la cuales son realmente las barreras que uno se debe enfrentar y entonces tomar las medidas correctivas verdad, tratar de buscar algunas soluciones como por ejemplo tratar de preparar y capacitar a las personas con discapacidad, a los menores de dieciocho años principalmente para que no dejen, para que concluya su ciclo de estudio verdad, que ha sido uno de las limitantes principales en la inclusión laboral.

Entrevistadora: ¿En qué aspectos se le ha facilitado para realizar la inclusión laboral?

Entrevistado: Bueno en primer lugar yo creo que ganarse la confianza también de las personas con discapacidad, porque a pesar o por razones de la misma discapacidad de las personas, se sienten desmotivadas su autoestima esta baja realmente no creen en que un proceso de estos que luego de ser formados y capacitados todos puedan tener una oportunidad de una inclusión laboral, esto ha sido muy positivo realmente con las personas que han participado en el proyecto y porque además sabemos y hemos comprobado que el nivel académico el resagio nivel académico de las personas discapacitadas es muy alto y es un limitante realmente. Por otro lado creo que es importante lograr la concientización con empresarios verdad realmente hacerles creer que no van a tener una carga en su empresa, si no una persona que va a trabajar como los demás, y no, tercera forma ha sido que siempre lo hemos tratado y pedido incluso muchas oportunidades pero que nos respondan a las mismas obligaciones que todas las personas que sean tratadas igualitariamente.

Entrevistadora: Exactamente.

Entrevistadora: ¿En qué aspectos considera que no se le ha facilitado la inclusión laboral de los usuarios que se le acercan a solicitar el apoyo?

Entrevistado: Bueno, la verdad como decía anteriormente principalmente **el nivel académico ha sido un factor muy importante para no encontrar esas oportunidades** y otro aspecto verdad es que no existe legislación en el país, o si existe bulla pero no se aplica no se enciende verdad aunque no debería de ser así o necesariamente que existiera una inserción de empresarios para incluir a las personas que se haga voluntariamente en las empresas, empleando a personas con discapacidad visual saber que puede responder como otra persona en puesto adecuados.

Entrevistadora. ¿Cómo contactan a las personas con discapacidad visual para el proyecto?

Entrevistado: Sincronizamos diferentes estrategias inicialmente comenzamos y estamos siempre con contacto con las asociaciones que existen personas con discapacidad visual por si van ingresando nuevos miembros y también trabajamos con sector salud digamos con los hospitales a nivel nacional, a nivel departamental más que todo para que ellos vayan refiriendo personas, también instituciones privadas que se dedican a la tratamiento de la visión y también hemos logrado algunos acuerdos como el instituto panamericano de visión ellos también nos refieren personas, visualiza también, recientemente hemos tenido una reunión de coordinación donde estamos cerrando un convenio, una carta de entendimiento en donde vamos a tener las referencias de las personas tanto de ellos para nosotros como nosotros también enviarles a personas que necesiten alguna intervención quirúrgica. Aparte también contamos con el apoyo de las principales ópticas de Guatemala, porque mucha gente las visita entonces cuando detectan a alguien con deficiencia visual la no la refiere al proyecto, también en las universidades tratamos de hacer contacto para que las personas nos refieran alas comerciales he también algo muy importante ha sido la realización de jornadas oftalmológica aquí en Guatemala y al interior de la república también ahí logramos detectar a las personas las ingresamos al proyecto y luego empezamos el proceso con ellas el proceso normal del proyecto.

Entrevistadora: ¿Según su experiencia que aspectos considera que influyen con la incluirían laboral de las personas con discapacidad visual en Guatemala y que aspecto y que acciones realizan para estos aspectos si fuera necesario.

Entrevistado: Ha realmente los casos y exitosos que hemos tenido como mencionaba con un contado de ciertos factores **en primer lugar el nivel académico en las personas que es como esencial verdad** el índice de desempleo en Guatemala es muy alto he entonces las empresas tienen muchas demandas de empleos he entonces las empresas tienen para no ellos tiene la carencia que si emplean a una persona con discapacidad van a tener que enfrentar algunos costos para ubicarlos en unos puestos entonces prefieren contratar a otras personas he sin embargo cuando una persona tiene **un nivel académico aceptable y una preparación y capacitación para el puesto que están proponiendo he valorado que las empresas los evalúen conscientemente** y como en muchos casos como en unos bancos con los que trabajamos vemos constantemente y

diariamente llegan jóvenes y más personas llegan a examinarse evaluarse sin embargo las personas también que hemos propuesto han logrado ganar los procesos de selección y se han quedado trabando he quizá en lo que habría que reforzar como lo que le decía es tal vez aparte de la ley que ya está por aprobarse pienso que debe de haber una campaña muy seria del gobierno pero y de todo el mundo que pueda apoyar verdad pero principalmente el gobierno a través del ministerio de trabajo que es quien le corresponde una campaña de concientización de toda toda la sociedad no solo de los empresarios verdad sino también de funcionarios públicos y de toda la sociedad en general de pequeños empresarios y las empresas grandes también porque venden oportunidades laborales a ambas personas con diferente tipo de discapacidad.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistado: Y nosotros que trabajamos en lo visual sabemos que las personas que también utilizando las herramientas que existen ellos pueden desempeñar cualquier trabajo.

Entrevistadora: ¿Ha sido fácil concientizar a los empresarios para que abran sus puertas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Entrevistado: Fácil no, no ha sido pero a veces los procesos se vuelven un poco largos y la espera también de una cita para hablarles del proyecto cuando logramos tener una oportunidad de presentar el proyecto realmente la mayoría, como le dijera, la mayoría le ha dado el valor a este proyecto y a también las personas con discapacidad, entonces cuando y cada vez que algún empresario nos recibe logramos entrevistarlos o cuando ya la persona está trabajando también, logramos que el nos del testimonio del desempeño de esta persona eso nos sirve para poder convencer a otros empresarios, porque ellos cuidan realmente de su empresa y también el desempeño de su gente las empresas deben ser productivas, entonces pero cuando nosotros le hacemos ver que con las personas con discapacidad no solo va a incrementar si no que van a reducir y van a ganar a veces en la productividad de las personas verdad. Por ejemplo las personas con discapacidad visual son personas que no se distraen en ningún momento ellos están dedicados a su trabajo no tienen un distractor, entonces su producción es alta es mayor.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistado: Y tenemos muchos testimonios de empresarios que realmente están contentos con el trabajo de las personas.

Entrevistadora: ¿Cuál es el proceso que llevan a cabo para realizar la inclusión laboral en una empresa?

Entrevistado: Bueno, luego que ya tenemos un banco de datos ya de las personas que han sido identificadas, orientadas y luego derivadas al curso de formación de acuerdo a su nivel académico,

de acuerdo a su experiencia a sus habilidades y destrezas también verdad, entonces las derivamos a un curso de formación o a capacitación para el trabajo para desarrollar un mejor emprendimiento. En el caso las personas que van a inclusión laboral formal, tenemos diferentes fuentes de para conocer las ofertas de trabajo tenemos por ejemplo el ministerio de trabajo trimestralmente revisamos la agenda que a ellos le llega de la plazas vacantes o ellos nos envía los requisitos de alguna plaza que esté a disposición, luego nosotros vemos si tenemos al candidato apropiado según su capacitación. Cuando logramos en una empresa por cualquier medio por que una llamada de otra organización que nos conoce o porque lo vimos en un periódico o algo consideramos realmente que los candidatos que tenemos tiene posibilidad de acceder a una plaza de estas y principalmente desempeñarla eficientemente entonces buscamos el contacto con la empresa verdad. De diferentes formas también por amistades, o simplemente mandamos correos electrónicos pedimos una cita, cuando logramos una cita entonces ya vamos directamente a presentarles el proyecto y como le decía para que ellos también se den cuenta que hay otras empresa que si han confiado y están utilizando los servicios de las personas con discapacidad y que los resultados han sido buenos verdad, entonces eso es cuando ya hay un puesto determinado entonces y llevamos la historia de vida de la persona la presentamos y luego ellos se encargan de entrevistar y llamar citarlos, normalmente nosotros ya no participamos nosotros en ese proceso de entrevistas porque ya es parte de que ellos por su independencia que ellos la realicen solos y entonces las empresas se encargan de citarlos, ellos asisten y pasan todo el proceso de selección como cualquier otro candidato verdad, llegan a la entrevista, van a ser sus exámenes y hacen su prueba de polígrafo y llevan sus antecedentes, penales y todos no hay ni una excepción para ellos verdad. Entonces cuando ya van a ser contratados las empresas nos llaman y nos dicen que es realmente lo que necesitan para el beneficiario para que ellos se queden ahí capacitados, puede ser en el caso en los puestos de informática o un call center o algo que ellos necesiten que se le capaciten en ciertos programas verdad entonces nosotros tenemos que enviar a un técnico del proyecto un soporte para que junto con ellos vayan viendo el nuevo programa que usa la empresa verdad aparte de eso el proyecto les proporciona una licencia con los software de Jaws, que es un software parlante que se instala en el equipo que ellos va a utilizar y que puede acceder a cualquier programa sin ningún problema pero tiene que hacerlo pero conocer el uso y manejo del Jaws que es el programa maestro, luego pues viene el proceso normal de que firmamos como dato tanto como por la licencia del programa Jaws, como ahí casi se establece como un contrato de trabajo de la persona su horario de trabajo y luego ya establecemos como esto del proyecto. establecemos cual va a ser el monitoreo de las personas cada cuanto se va a llegar a la empresa para ver cómo se está trabajando que si tienen una necesidad más que todo verdad aparte de eso el proyecto también les ofrece la capacitación del resto del personal porque es bien importante que la personas que trabajan con nuestro beneficiario conozcan realmente cuales pueden ser las limitaciones de estar trabajando y como pueden ayudarlos o como no crear un problema para ellos, entonces se les orienta también en cuanto ellos necesitan para

movilizarse, como pueden dirigirse a ellos etcétera, un montón de formas entonces también brindamos esa capacitación más que todo es para concientizar a los compañeros y a los jefes inmediatos. Concientizarlos de que la persona con discapacidad es capaz de realizar muchas funciones tendrá algunos problemas a veces como movilidad porque los lugares no son muy accesibles. Pero es entonces lo que pedimos es que las personas traten de apoyarlo en todo lo que sea posible verdad de comprenderlos también.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistadora: Haber ¿cuánto tiempo más o menos les lleva un proceso de inclusión laboral desde que detectan a las personas hasta que ya está trabajando?

Entrevistado: Bueno podríamos decir que cuando logramos detectar a una persona e incluso alguien, muchos han venido por su cuenta buscando proyecto verdad. Como que van a una empresa de empleo entonces vienen los entrevistamos aquí o en una jornada o alguna organización o algo, tenemos en la cobertura del proyecto a nivel nacional entonces realmente en el proyecto somos tres personas realmente y a veces nos tardamos un poco dando cobertura a todos, no todos los que entrevistamos y capacitamos se van a emplear por las mismas condiciones que habíamos hablado **de nivel académico y algunas otras capacidades pero he, con las personas que hemos normalmente, tenido la oportunidad de incluirlas porque cuentan con un nivel medio mínimo bachillerato si es especializado en computación mejor,** casos de cinco meses para ser la inserción laboral y otros casos donde han sido súper rápidos porque ya traen cierta experiencia ellos traen una carta de recomendación donde trabajaron antes haciendo el mismo trabajo para el que van aplicar entonces el proceso ya es más rápido y la recomendación que llevan de nosotros ya es diferente porque ya llevan esa experiencia y todo. Entonces hemos tenido casos de un mes y medio para una inserción laboral, hemos hecho rápido todo el proceso de intermediación que ese es a veces el que nos cuesta más es donde va incluido que ya detectamos a la persona y la capacitamos y entonces como llegara a la empresa eso es lo que cuesta un poquito, en buscar cita con la empresa luego conocer los puestos de trabajo que tiene la empresa y decir aquí le podemos proponer a alguien en fin, presentarle todas las ventajas que pueden con el proyecto pero si yo pienso que es un promedio de cinco meses para una inclusión laboral formal. Ahora nosotros no le hemos visto así en nuestro país creo yo, en España por ejemplo es donde nos apoyan el proyecto ellos ven como desarrollo emprendimiento es como una forma de inserción laboral y los resultados de ese proyecto se enfoca de esa manera por eso es que nosotros desarrollamos muchos emprendimientos y de ahí donde tenemos esa meta de inserción laboral. La cumplimos muy bien con nuestros emprendimientos donde trabaja veintiséis personas a treinta en una solo utilidad pero es también por lo mismo sin del área rural ya no quieren seguir estudiando y se quedaron en un nivel muy bajo académico entonces buscamos, es forma de capacitarlos para el trabajo y que realicen una actividad productiva que ha sido bastante exitosa

también porque casos donde ya producen para su consumo y vender para agenciarse unos fondos para la familia.

Entrevistadora: Bueno muchísimas gracias por su tiempo no tiene algo más que contar sobre la inclusión

Entrevistado: Gracias por la entrevista yo creo si tenía mucho que contar y más que todo que pedirle a todas las personas en general verdad que las personas con discapacidad con cualquier tipo de discapacidad necesitan una oportunidad verdad y si en nuestro trabajo o en nuestra familia o el medio que nos involucramos tenemos una oportunidad de apoyar a una persona con discapacidad que lo hagamos pero no por lástima si no porque creemos que es una persona que tiene muchas capacidades y que puede realizar una tarea en forma eficiente

Entrevistadora: Muchísimas gracias.