

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



Análisis de la exclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral
(Tesis de Licenciatura)

Rodolfo Renatto Zamora Arana

Guatemala, noviembre 2017

Análisis de la exclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral
(Tesis de Licenciatura)

Rodolfo Renatto Zamora Arana

Licda. Ingrid Arroyo de Nuñez Revisor (**Asesora**)
Lic. Abraham Montes de Oca (**Revisor**)

Guatemala, noviembre 2017

Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar
Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque
Secretario General

Autoridades Facultad De Ciencias Económicas

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano

Licda. Ingrid Sucely de León Piedrasanta de Díaz
Coordinadora

REF.:C.C.E.E.LAE.A01-PS.040.2017.

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
GUATEMALA, 31 DE OCTUBRE DE 2017.**

DICTAMEN



Tutor: Licenciada Ingrid Arroyo de Nuñez
Revisor: Licenciado Abraham Montes de Oca

Tesis titulada: "Análisis de la exclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral."

Presentada por: Rodolfo Renatto Zamora Arana.

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciatura en Administración de Empresas.



M.A. Ronaldo Antonio Carón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 22 de marzo del 2017.

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Ciudad.

Estimados señores:

En virtud de que la Tesis con el tema "**Análisis de la exclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral**", presentado por el estudiante: **Rodolfo Renato Zamora Arana**. Previo a optar al grado académico de "**Licenciado en Administración de Empresas.**" cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad Panamericana, se extiende el presente dictamen favorable con una puntuación de 85/ 100 puntos para que continúe con el proceso correspondiente.

Licda. Ingrid A. de Nuñez
Tutor

Licenciado en Psicología Clínica
Colegiado: 7299
ajmontesdeocap@hotmail.com
Cel. 5764-1271

Guatemala, 11 de Abril de 2017

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Ciudad.

Estimados Señores.

En virtud del trabajo de Tesis con el tema: **Análisis de la exclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral**, presentado por el alumno: **Rodolfo Renato Zamora Arana**, previo a optar por el grado académico de **Licenciado en Administración de Empresas**, considero que cumple con los requisitos técnicos de redacción, orden y comprensión necesarios y establecidos por la Universidad Panamericana, por esto extendiendo el presente dictamen favorable a modo que el estudiante pueda continuar con el proceso final correspondiente.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



Lic. Abraham Montes de Oca
Revisor

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1 Marco contextual	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Pregunta de investigación	6
1.4 Justificación del problema	6
1.5 Objetivos de la investigación	6
1.5.1 Objetivo general	6
1.5.2 Objetivos específicos	7
1.6 Alcances y límites de la investigación	7
Capítulo 2: Marco teórico	8
Capítulo 3: Marco metodológico	18
3.1 Tipo de investigación	18
3.2 Sujetos de investigación	18
3.3 Instrumentos de investigación	18
3.4 Diseño de investigación	18
Capítulo 4: Ejecución y resultados de la investigación	19
4.1 Muestreo	19
4.2 Presentación de resultados	19
Capítulo 5: Discusión y análisis de resultados	26
5.1 Discusión de resultados	26
Conclusiones	28
Recomendaciones	29
Referencias bibliográficas	30
Anexos	33

Resumen

El presente trabajo exhibe el estudio sobre el análisis de la exclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral, siendo el objetivo principal determinar los criterios y prevalencia que existe en los diversos trabajos, la exclusión de la contratación de las personas con discapacidades, para lo cual la investigación se presenta de la siguiente forma:

El capítulo 1 se presenta el marco conceptual en donde se realizó una descripción estructurada y detallada de los antecedentes los cuales reflejan eventos relacionados al tema y estudios realizados por otros autores quienes manejaron las misma variables de esta investigación , planteamiento del problema que tiene por objetivo evidencia la problemática tratada dando una razón de investigar las variables abordadas, pregunta de investigación, conjuntamente con los objetivos, justificación la cual indica la importancia de abordar la temática investigada y alcances y límites.

En el capítulo 2 se muestra el marco teórico donde se exponen bases teóricas que se relacionan con la temática abordada en esta investigación, presentando las principales definiciones que dan soporte teórico al trabajo, argumentando así la investigación desde distintos teóricos.

El capítulo 3, marco metodológico, se plantea la explicación de tipo de investigación, además se indican los sujetos de estudio que en este caso fueron 6 organizaciones con un total de 696 colaboradores, evaluándose dichas empresas a través de un instrumento elaborado por el autor de la investigación finalmente se presenta el diseño de investigación.

El capítulo 4 incluye la explicación amplia del muestreo y se exponen detalladamente la presentación de resultados finalmente el capítulo 5 incluye la discusión y análisis de resultados, cerrando el trabajo con las conclusiones y recomendaciones.

Introducción

Uno entre tantos problemas que se presentan hoy en día a nivel social en las organizaciones, es la exclusión o discriminación hacia las personas con discapacidad, dificultándoles la inserción a la comunidad, lo cual se refleja en los diferentes ámbitos educativos, laborales y socioculturales. Se entiende por discriminación la ideología o acto social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, género, religión u otros motivos ideológicos.

La siguiente investigación aborda el tema de la exclusión laboral que sufren las personas con alguna discapacidad física y/o sensorial, siendo el factor primordial que incide en que dichas personas no puedan desempeñarse según su profesión u oficio. A través de esta investigación se pretende contribuir a que las poblaciones con discapacidad, las cuales han quedado al margen del interés público, sean visibilizadas a través de la divulgación de la información sobre las condiciones generales en las que se encuentra y por consiguiente contribuir a la sensibilización de los entes sociales- laborales.

Pese a que en la actualidad existen varias leyes, convenios y decretos que respaldan al discapacitado, aún se observa que estos no son cumplidos a cabalidad y por ende afecta la inserción social. En Guatemala, el código de trabajo desde el año de 1999 respalda la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, lo cual ha contribuido al desarrollo e impulso de varios convenios los cuales han de ser conocidos y promovidos.

A la fecha de realizado la presente investigación, existe desconocimiento por gran parte de la sociedad del potencial que poseen las personas discapacitadas y las pocas oportunidades que se les ofrecen para que demuestren de lo que son capaces si se les brinda la coyuntura de acceder a un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades, respetando la diversidad, no marginándola.

Capítulo 1:

Marco Contextual

1.1 Antecedentes

Según el documento *Personas con discapacidad y Condiciones de Exclusión en Guatemala (2001)*, publicado por la Oficina de los Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, El tema de la discriminación o exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ha sido tema de interés en la últimas décadas, a raíz de ello se han implementado diversas leyes y convenios relacionados con los derechos de los discapacitados y la inserción social de los mismos, incluyendo ámbitos laborales, educativos, comunitarios y culturales.

A lo largo de la historia se han propuesto diversas definiciones y terminologías para nombrar a las personas que poseen problemas físicos, sensoriales o mentales; en la actualidad el término que se emplea es personas con discapacidad. A lo cual se debe evitar emplear la denominación de personas discapacitadas, ya que se atribuye una esencia a la discapacidad cuando en realidad es una condición de vida.

Es importante enfatizar las diferencias entre los términos que suelen vincularse, siendo estos extraídos de *Master Iberoamericano en Integración de Personas con Discapacidad, (2001)*, Estos han sido definidos desde el marco de la experiencia de salud:

- a) deficiencia, representa la pérdida de una estructura o función psíquica, física o anatómica.
- b) Discapacidad, restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen promedio o normal para un ser humano.
- c) Minusvalía, desventaja como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, lo cual limita el desempeño de un rol en función a la edad, sexo, factores culturales y sociales.

Los antecedentes históricos relacionados con la concepción y atención de la discapacidad, refieren que hacia 1800 la convivencia con algún individuo que poseía una deficiencia mental o física, se consideraba nocivo para la sociedad, por lo que se tenía la concepción que estas personas

representaban peligro y por ende eran categorizadas como improductivas; generando una política de institucionalización indiscriminada en asilos o casas de cuidado, las cuales en su mayoría se encontraban alejadas de los centros urbanos.

Pinel denominó a esta época “la era de las instituciones” puesto que la característica relevante era la marginación, asilamiento y segregación, a lo que la revolución francesa e industrial debatieron sobre las condiciones de vida a las que estaban sometidos estas personas, a lo que inició un proceso de clasificación y atención tutelar que brindaba cuidado en las atenciones domésticas y cuidados constantes (Océano, 2000, p. 850).

Por otro lado, la revolución industrial representó cambios en la actividad industrial y comercial, pero también cambios en las condiciones de vida y con respecto a las personas con discapacidad, se inicia la discusión sobre el supuesto problema social que planteaban estas personas. Conviene resaltar que la marginación que se producía hacia estos grupos de discapacitados, no había sido tan predominante en épocas preindustriales.

En los finales años del siglo XIX, se pronuncia una corriente pedagógica, siendo sus precursores J.M Itard, Ovidio Decroly y María Montessori, esta concepción intentaba dar un giro desde la perspectiva médica vigente hacia una concepción más pedagógica de la atención a la discapacidad. El objetivo consistía en dar atención a los discapacitados, mediante la intervención educativa. Las escuelas especiales ya existían desde los siglos XVII y XIX, los cuales estaban limitados únicamente para las personas con limitaciones motoras y sensoriales. A principios del siglo XX comenzaron a multiplicarse las escuelas especiales, se reconocía las capacidades y la educabilidad de las personas con discapacidad, sin embargo, aún no se daban la integración a las escuelas regulares, pero año con año fueron desapareciendo debido a la educabilidad de toda persona y el derecho de todo ciudadano a la educación.

En la Segunda Guerra Mundial se pone en vigencia la rehabilitación e integración, puesto a la necesidad reinsertar a la sociedad a aquellas personas que por múltiples causas habían perdido funciones físicas o psicológicas (Solís, R. 1:2002). No obstante, aún no se observaba la integración

a la sociedad a las personas que habían nacido con alguna discapacidad, fuera esta mental, física o sensorial.

En los años sesenta, se generan movimientos anti- sistémicos, los cuales marcaron positivamente la historia, ya que se evidenciaban movimientos de rechazo hacia las escuelas especiales que promovían la segregación y se promovía la importancia de incluir y no segregar a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos, principalmente educativos y sociales. Estos movimientos eran motivados por organizaciones de padres de familia, movimiento reivindicativo para el colectivo de personas con discapacidad, luego fue apoyado por profesionales y la opinión pública. En 1959 en Dinamarca, inicia el movimiento que proclama que el discapacitado debe desarrollar su vida tan normalmente como le sea posible. Este concepto se populariza y se promueve a los países desarrollados del primer mundo. El concepto resalta:

1. Aceptación de las diferencias en todas sus manifestaciones, promoviendo la disminución de los prejuicios sociales.
2. Atención a los sujetos minusválidos por equipos multiprofesionales.
3. Apreciación de las leyes y los derechos, siendo estos: a) el derecho de todo ciudadano a tener una vida normal, b) el derecho a tener experiencias que favorezcan el desarrollo de una personalidad propia, c) el derecho a formar parte de la sociedad que le proporcione una forma de empleo, d) el derecho a una protección económica por parte del Estado, que le permita algún tipo de vida independiente.

Los avances que se han logrado a lo largo del tiempo, refieren que aun cuando existen en países del primer mundo, concepciones y experiencias que favorecen la integración de las personas con discapacidad, no se observa una respuesta desde sociedades como la guatemalteca que aún mantienen concepciones atrasadas y pese a las diferentes normas y leyes que protegen al discapacitado, no se observa la aplicabilidad de las mismas sobre todo en el ámbito sociocultural y laboral.

Específicamente en el área laboral, no se observan la inclusión del discapacitado, mucho menos la promoción en la contratación del mismo para que este pueda acceder al mundo laboral. Pese a que

en la actualidad existen varias leyes, convenios y decretos que respaldan al discapacitado, aún se observa que estos no son cumplidos a cabalidad y por ende afecta la inserción social. En Guatemala, el código de trabajo desde el año de 1999 respalda la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, lo cual ha contribuido al desarrollo e impulso de varios convenios los cuales conviene que se conozcan y se promuevan. Ya que en la actualidad existe desconocimiento por gran parte de la sociedad del potencial que poseen las personas discapacitadas y las pocas oportunidades que se les ofrecen para que demuestren de lo que son capaces si se les brinda la coyuntura de acceder a un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades, respetando la diversidad, no marginándola.

En su trabajo Martínez (2012) sobre la actitud de los trabajadores al laborar con una persona no vidente en una entidad pública del Estado, trabajó con una población de 20 personas a quienes le aplicó el cuestionario de Actitudes ante una persona no vidente, con el cual identificó las actitudes más comunes que los trabajadores experimentan al relacionarse con una persona no vidente, dicho instrumento lo realizó la autora de la investigación, realizó un estudio cuantitativo-descriptivo, concluyó por medio de gráficas que las actitudes y reacciones positivas que manifestaron los empelados hacia la persona no vidente fueron positivas ya que la población de estudio proporcionaron respuestas respetuosas, sin embargo una minoría de los trabajadores mostraron actitudes negativas como lastima. El trabajo de Martínez es significativo y se relaciona con el presente ya que ambos se interesan por la reacción que tienen las personas por la actitud hacia la discapacidad en el ámbito laboral.

Guzmán (2015), elaboró un trabajo sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, sus objetivos fueron analizar el nivel de satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, que poseen las personas con distintos tipos de discapacidad que trabajan en las empresas TATA , describiendo las ventajas y barreras que tienen dichas empresas, tomó una muestra de 17 supervisores o jefes directos de las personas con discapacidad , utilizó una escala Likert y un cuestionario, el cual aplicó a los trabajadores con discapacidad siendo 15 personas. La metodología de la investigación fue de enfoque mixto , de carácter cualitativo con un alcance exploratorio descriptivo, concluyó Guzmán que pudo identificar que respecto a la satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, los

trabajadores con discapacidad poseen un nivel de satisfacción medio, en los factores intrínsecos de satisfacción que va a en aumento y poseen significativa disminución de la insatisfacción en los factores extrínsecos, por lo que dedujo que las personas con discapacidad se encuentran satisfechas laboralmente, también concluyó que los supervisores evaluados determinaron barreras arquitectónicas, es decir la infraestructura de la empresa son limitantes para las personas con discapacidad. Tanto Guzmán como el autor de esta investigación delimitan la importancia de la inclusión de colaboradores con algún tipo de discapacidad siendo este el punto de partido para ambas investigaciones.

En su trabajo Ventosa (2011), aborda la temática de la evaluación de los derechos humanos y reincorporación laboral de las personas con alguna discapacidad parcial en Guatemala, tuvo por objetivo determinar y establecer la relación que existe entre los factores normativos, políticos, ambientales y sociales que se encuentran en relación a la discapacidad y la vulneración al derecho humano al trabajo, proponiendo medidas que deben tomarse para perfeccionar la problemática planteada. Su estudio se delimitó en la ciudad de Guatemala durante tres años, el método de investigación fue analítico deductivo, con técnica documental recopilando así información sobre la discapacidad. Concluyó que el Estado no cuenta con programas que faciliten el acceso a un trabajo digno, salud, educación y capacitación adecuada a sus capacidades especiales, recomendando que el Estado debe garantizar la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

1.2 Planteamiento del problema

La discapacidad es estereotipada negativamente en la sociedad y cuando se habla del ámbito laboral las oportunidades de contratación para dichas personas disminuye significativamente, no tomando en cuenta que estos sujetos pueden convertirse en colaboradores productivos, a pesar que existen leyes que regulan la dignificación y derechos humanos que amparan a toda persona en la actualidad son pocas las empresas que cuentan en sus planillas con personas con algún tipo de discapacidad.

La problemática planteada en esta investigación radica en los criterios de exclusión que se toman en cuenta para la no contratación de dichas personas.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores y prevalencia que existe en la exclusión de las personas con discapacidad para su contratación en el ámbito laboral?

1.4 Justificación del problema

Las condiciones para optar a un empleo por parte de las personas que poseen una discapacidad son muy pocas por no decir casi nulas, los prejuicios por parte de los empleadores limitan también la contratación, la falta de una supervisión para que se cumpla lo legislado es escasa, pues existen leyes y acuerdos que brindan protección y asistencia para aquellas personas con discapacidades que desean optar a un trabajo en el cual llenan los requerimientos académicos necesarios para su desarrollo esto, limita a desarrollarse dentro de la sociedad, a obtener un salario para su manutención y de sus dependientes vedando el derecho de acceso a cubrir las necesidades universales de alimentación, educación y salud que son inherentes a toda persona.

La discapacidad es una problemática de relevancia a nivel social, es por ello que surge la necesidad de abordar dicha variable, determinado los factores de exclusión que se toman en cuenta en el ámbito laboral, Por tal razón es necesario indagar sobre la temática tratada ya que obtener resultados sobre los criterios de exclusión y prevalencia del fenómeno estudiado es importante para los profesionales de la administración, ya que en su ejercicio profesional estos serán temas a tratar.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar los criterios y prevalencia que existe en el ámbito laboral para la exclusión de la contratación de las personas con discapacidad.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar el nivel de prevalencia de la exclusión en la contratación de las personas con discapacidad.
- Determinar si existen programas de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas estudiadas.
- Indagar el número de personas con discapacidad contratadas en las empresas objeto de estudio.
- Establecer si las empresas de estudio cuentan con infraestructura apropiada para los colaboradores con discapacidad.

1.6 Alcances y límites de la investigación

Alcance

Dentro de lo obtenido se pretende adquirir información significativa que destaque el comportamiento y prejuicios que pueden presentarse en la contratación de las personas con discapacidad, generando un enfoque más humano dando por resultado reflexión y toma de conciencia.

Limites

El poco acceso a una información verídica ya que se evidencia la discriminación en el ámbito laboral es el limitante más significativo.

El tiempo que tardaron las personas que llenaron las encuestas, muchas veces fue de varios días lo que dificultó la recopilación y tabulación de la información.

La distancia y el tiempo utilizado para viajar a las diferentes organizaciones encuestadas, ya que se tuvo que ir en varias ocasiones, pues las fechas pactadas para entregar la encuesta eran postpuestas o no cumplidas por parte de los reclutadores o encargados del área de recursos humanos.

Capítulo 2:

Marco teórico

Discapacidad

Organización Mundial de la Salud (2001) afirma:

La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, se define como todo déficit que el sujeto presenta que en condiciones no aptas crea disfuncionalidad en el desempeño en las áreas del individuo. Explica también que “la discapacidad es una interacción entre limitaciones funcionales de distinta índole, tanto intelectuales, físicas o mentales, tanto de la persona como del ambiente social y físico en donde se desempeña la persona, dando por resultado restricciones en las actividades y participación.”

Causas de la Discapacidad

Amate y Vásquez (2006) afirman:

Existen diversas causas de la discapacidad sin embargo están relacionadas con tres componentes, siendo estos: sistemas biológicos, social y ecológico, la genética presenta una alta prevalencia dentro de las causas ya que existen muchas discapacidades con origen de este tipo, así también la capacidad inmunobiológica es importante mencionar, sin

embargo si estas causas de nacimiento se detectan a temprana edad pueden corregirse, de lo contrario el abordaje temprano puede mermar o reducir dicha discapacidad generando menos disfuncionalidad garantizando por tal razón una mejor calidad de vida, dentro del sistema ecológico se encuentra la familia y el ambiente social, estos dos se interrelacionan con la afección que tenga el sujeto ya que la discapacidad puede alterarse aún más en un mal entorno. Además, también es importante mencionar que la discapacidad se relaciona con el desarrollo, traumas y con enfermedades crónicas, pueden también tener su origen en el desarrollo embriológico. El sistema social como componente causante lo integran la cultura, las tradiciones, hábitos y conducta de los sujetos. La pobreza, adicciones y falta de educación también se suman a las causas sociales, se consideran condiciones hereditarias, alteraciones del desarrollo embrionario, condiciones perinatales, condiciones adquiridas como trauma, las causantes principales de cualquier tipo de discapacidad.

Modelos de discapacidad

Existen diversos modelos de discapacidad los cuales se explican a continuación:

Marín (2013) afirma:

Modelo rehabilitador: este se refiere a la parte médica, y se le denomina modelo médico, su objetivo es terapéutico, por medio de técnicas científicas, específicas y medicinales de la enfermedad o discapacidad física o mental del sujeto.

Modelo social: este modelo se centra en criticar a la sociedad y los estigmas negativos y falta de ayuda hacia las personas con discapacidad, dejando claro que la discapacidad se magnifica debido a una infraestructura social negativa y que lejos de minimizar la

problemática sirve la sociedad como una herramienta para inmovilizar aún más al discapacitado.

Modelo caritativo: Dicho modelo enmarca a los sujetos con dificultades en un constructor de “inválidos” ya que los margina con el afán de ayudarlos para que no sean expuestos, lo cual no es positivo.

Modelo rehabilitador: Este modelo convierte a los sujetos en objeto de estudio a cargo de profesionales especializados con la finalidad de generar un cambio.

Tipos de discapacidad

Egea y Sarabia (2001) afirman:

Que la discapacidad se puede clasificar desde varios ámbitos, a continuación, se exponen los siguientes:

- Discapacidad Física: referida a la destreza motora o capacidad física, produciéndose un compromiso en la movilidad.
- Discapacidad Sensorial: debida a deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación.
- Discapacidad Mental: es aquella que tienen las personas que presentan trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente crónica o derivada de una enfermedad psíquica. Dicho de forma más popular, se refiere a trastornos psiquiátricos.

Discapacidad y términos relacionados

García y Sarabia (2001) afirman:

Que la enfermedad es una situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente, mientras que la deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones (incluidas las psicológicas).

La discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características y se entiende como minusvalía a la socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o la discapacidad, y que afecta al desempeño del rol social que le es propio. Una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Organización Mundial de la Salud (2015) afirma:

Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales). Es necesario diferenciar entre deficiencia y discapacidad ya que la primera es la pérdida de una función ya sea física o psíquica, mientras que la discapacidad es el concepto que se utiliza para identificar a una persona con una restricción o bien ausencia de la capacidad para llevar a cabo una actividad específica dentro de lo que se considera normal para los sujetos.

Consecuencias y complicaciones

“Las personas con discapacidad tienen como consecuencias complicaciones tanto sociales como físicas, exacerbación de sus cuadros, y morbilidad con otras enfermedades que les

afectan ya sean por la falta de atención o bien por el estigma negativo y pueden presentarse problemas de depresión y ansiedad”. (Organización Mundial de la Salud. 2015).

Organización Mundial de la Salud (2015) afirma:

Las personas con discapacidad pueden experimentar una mayor vulnerabilidad a afecciones secundarias, comorbilidad, enfermedades relacionadas con la edad y una frecuencia más elevada de comportamientos nocivos para la salud y muerte prematura. Las afecciones secundarias pueden presentarse en las personas con discapacidad y son aquellas que acompañan a una enfermedad primaria y están relacionadas con esta; a menudo, ambas son previsibles y evitables. Como ejemplos cabe mencionar las úlceras por presión, las infecciones urinarias, la osteoporosis y el dolor crónico. Además, se evidencia la comorbilidad, las cuales vienen a agregarse a la enfermedad primaria relacionada con la discapacidad, pero no se relacionan con ella. También es importante mencionar que la edad es significativa ya que en algunos grupos de personas con discapacidad el proceso de envejecimiento empieza antes de lo normal. También es importante mencionar que esta población tiene mayor probabilidad de presentar conductas autodestructivas, como comportamientos nocivos para la salud, como el tabaquismo, una alimentación errónea e inactividad física. Las tasas de mortalidad de las personas con discapacidad varían según la enfermedad primaria, sin embargo, dicha tasa se eleva significativamente en las personas en mención. Dentro de las complicaciones también es importante mencionar la pobreza debido a la falta de empleo, ya que son una población vulnerable por su condición, dando esto mayor probabilidad de falta de salud mental como física.

Rehabilitación e inclusión

Es necesario una rehabilitación e inclusión integral continua y duradera para que las personas que tienen la condición de discapacidad logren una vida satisfactoria como cualquier individuo.

Parra, Londoño, Herrera, y Castañeda (2004) afirman:

Alcanzando un nivel óptimo tanto físico, mental, socio laboral y de independencia, para lo cual se deben otorgar medios apropiados que incrementen la autonomía individual y social. La inclusión debe estar orientada a un proceso funcional desde proveer medios de salud hasta readaptación e integración laboral, estableciendo a su vez una integración social generando oportunidades para dichas personas. Además, es importante mencionar una integración educativa con una nueva concepción desde la reestructuración física de los centros educativos hasta la reestructuración cognitiva de los proveedores de la educación.

Ámbito laboral

Perea (2004) afirma:

Como ámbito laboral a todo espacio que tienen las organizaciones para el desarrollo de sus actividades, dentro de ella se incluye la salud laboral, el clima organizacional, higiene en el trabajo, seguridad, es decir todas las condiciones laborales y políticas de la empresa. El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral. El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fábrica, etc. Cada día las organizaciones están tomando sus precauciones referentes a lo que

es un buen ambiente de trabajo fomentando para que de esta manera sus empleados se sientan a gusto desempeñando sus labores.

Exclusión laboral y discapacidad

Lara (2003) afirma:

La integración dentro de todas las áreas de la vida de cualquier sujeto es importante, sin embargo, la exclusión dentro del ámbito laboral es más que notable, la divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigencias por el mercado laboral es uno de los problemas más grandes que existen, las oportunidades de empleo son limitadas para la población en general, y se reducen aún más para las personas con algún tipo de discapacidad.

Dentro de las barreras para la inserción laboral se encuentran los estereotipos sociales y falta de conocimiento objetivo en función a la discapacidad y que se pueden encontrar en las empresas, mercado laboral e incluso en la legislación laboral. De tal manera que a mayor incidencia del factor discapacidad menor probabilidad existe de acceder a un trabajo como cualquier sujeto. Es importante mencionar que esta situación de exclusión se agudiza aún más si se es mujer, ya que este grupo cuenta con sus propias limitaciones culturales y de género. Existe un desequilibrio social hacia las personas cuando buscan un empleo, ya que existen bajos porcentajes de inclusión de personas en plazas en las organizaciones.

Leyes laborales y discapacidad

A continuación, se detallan las leyes laborales que sirven como instrumento para la atención adecuada de las personas con discapacidad para que puedan ser incluidas en la sociedad dignamente, garantizando así la igualdad de oportunidades y eliminando la discriminación.

El Consejo Nacional Para la Atención de las Personas con Discapacidad CONADI (2011) afirma:

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.

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

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

Artículo 42. El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

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

La Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG) afirma:

Artículo 53

El Estado debe garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones mentales o sensoriales, declarando de interés nacional la atención en todos los aspectos, es pedir médicos y sociales para esas personas con condiciones de discapacidad, además indica que promoverse políticas y servicios que promuevan la rehabilitación y sobre todo su reincorporación en la sociedad, indicando que la ley creara los organismos técnicos y ejecutores necesarios.

Artículo 101. El trabajo es un derecho de todas las personas y una obligación social, por lo que las personas con discapacidad o capacidades especiales tienen derecho a un trabajo digno según las capacidades que presente.

Artículo 102.

Se debe fomentar el trabajo para personas con capacidades especiales.

(Capítulo II sobre Derechos Sociales, sección primera de Familia)

El Código Penal afirma:

Artículo 202

Define la discriminación por distintas razones, como distinción, exclusión, restricción, raza, etnia, idioma edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil o cualquier otro motivo, que impida a las personas el ejercicio de un derecho que ha sido legalmente establecido explicando que dicha acción será sancionada con prisión o multas específicas.

Capítulo 3:

Marco metodológico

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación con enfoque tipo descriptivo, donde se pretende determinar las particularidades de una realidad estudiada, se busca especificar las características y propiedades que reflejen lo mejor posible el fenómeno o sujeto estudiado.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Dankhe, citado por Hernández, Fernández y Baptista, p.60).

3.2 Sujetos de investigación

Los sujetos de estudio que forman la presente investigación son organizaciones dedicadas al reclutamiento de personal, se tomó como muestra seis entidades por motivo del giro al que se dedican y por ser utilizadas para contratación de capital humano por parte de empresas que necesitan suplir algún puesto laboral, dentro de las mismas se entrevistó a gerentes, gestores del talento humano, psicólogos industriales, licenciados en recurso humano y personas encargadas de la selección y reclutamiento del capital humano.

3.3 Instrumentos de investigación

El instrumento que se utilizó fue una encuesta elaborada por el autor de la investigación la cual tiene por objetivo determinar la inclusión y exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

3.4 Diseño de investigación

Se utilizó una investigación exploratoria la cual pretende medir y evaluar el fenómeno de la inclusión de personas con capacidades distintas en el ámbito laboral del país.

Capítulo 4:

Ejecución y resultados de la investigación

4.1 Muestreo

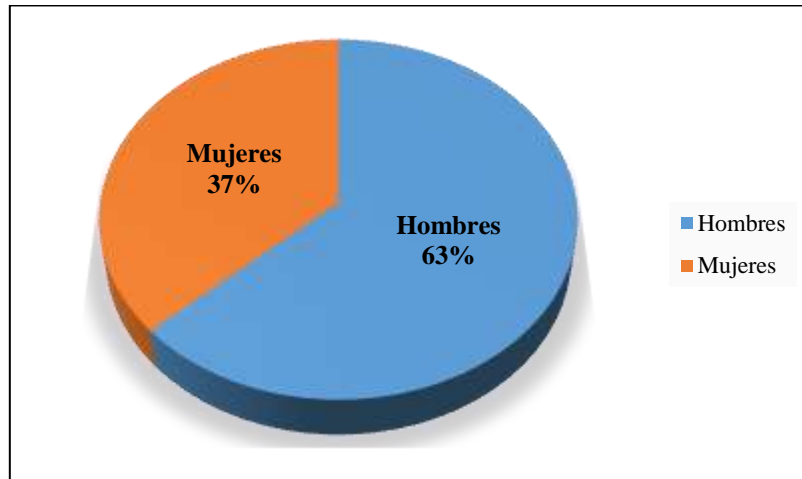
La muestra estuvo conformada por seis diferentes empresas, a quienes se les aplicó una encuesta. Ver encuesta en anexos. El total de los colaboradores que conforman las seis empresas fue de 696. Siendo esta la razón por la que se consideró que el total de la muestra era significativo para dicho estudio. El método de muestreo que se utilizó para esta investigación es no probabilístico de tipo intencional o también llamado de conveniencia, ya que los sujetos de investigación fueron seleccionados de acuerdo a la disponibilidad y la facilidad para obtener la información.

4.2 Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por medio de gráficas.

Ilustración No.1

Grafica No. 1: totalidad de empleados

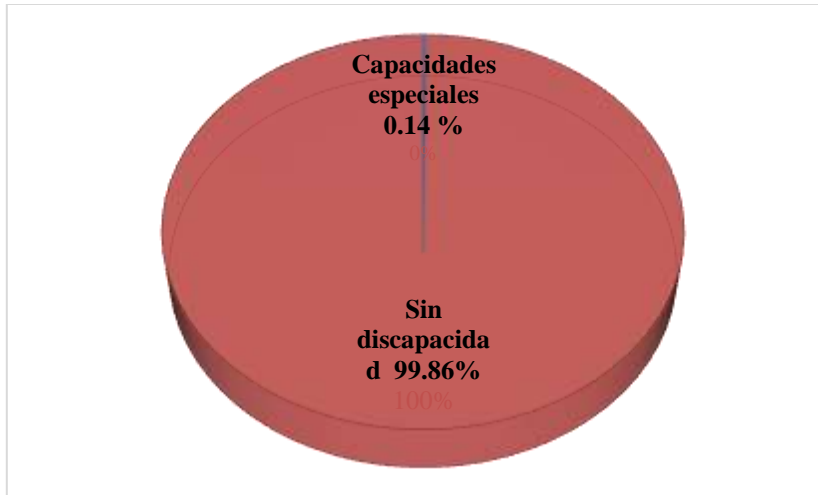


Fuente: encuesta realizada a 6 organizaciones, febrero 2017

De todas las organizaciones encuestadas, el personal se divide en cuatrocientos cuarenta hombres siendo un 63% y doscientos cincuenta y seis mujeres que representan un 37%. Se evidencia que predomina el género masculino.

Ilustración No.2

Gráfica: contratación de colaboradores con discapacidad

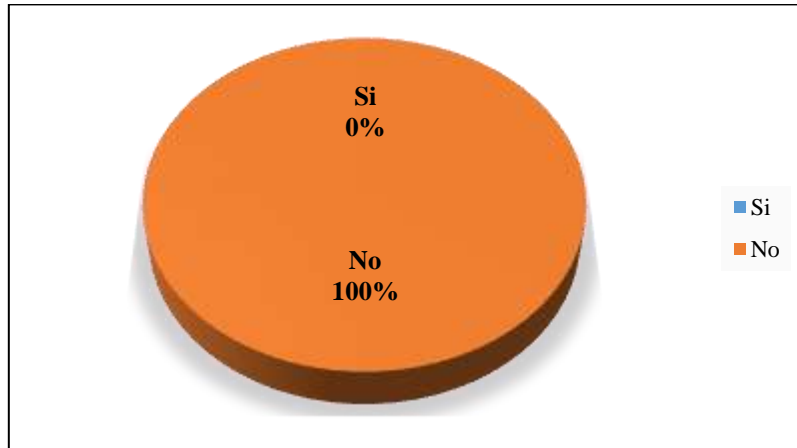


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

De acuerdo con la gráfica, dentro de las seis empresas, únicamente hay un colaborador varón que posee algún tipo de discapacidad.

Ilustración No.3

Gráfica: puestos establecidos para empleados con discapacidad

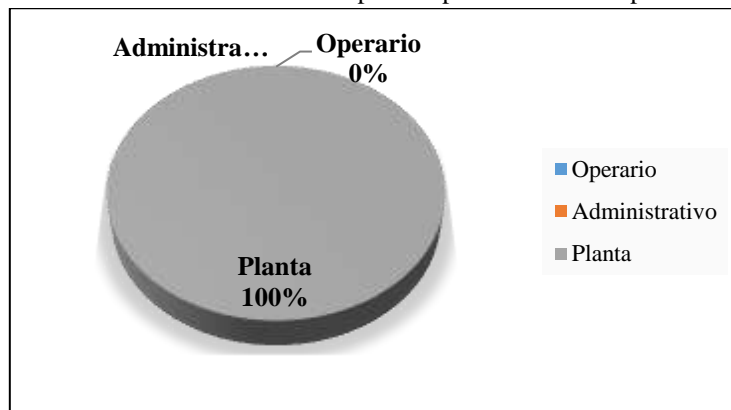


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

Se evidencia que ninguna de las empresas encuestadas cuenta con puestos establecidos para empleados con algún tipo de discapacidad.

Ilustración No.4

Gráfica: área de contratación para empleados con discapacidad

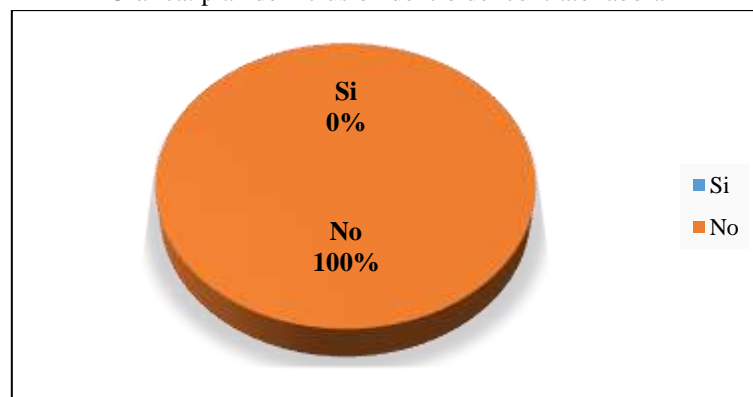


Fuente: Encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

De las tres áreas mencionadas en la gráfica, únicamente una persona con discapacidad labora en el área de planta/manufactura.

Ilustración No.5

Gráfica: plan de inclusión dentro del contrato laboral

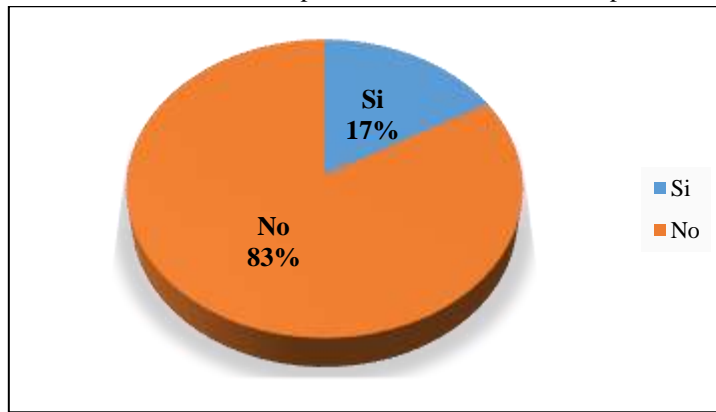


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

Se evidencia que ninguna empresa cuenta con un plan inclusivo para personas con discapacidad dentro del proceso de contratación laboral.

Ilustración No.6

Gráfica: infraestructura para colaboradores con discapacidad

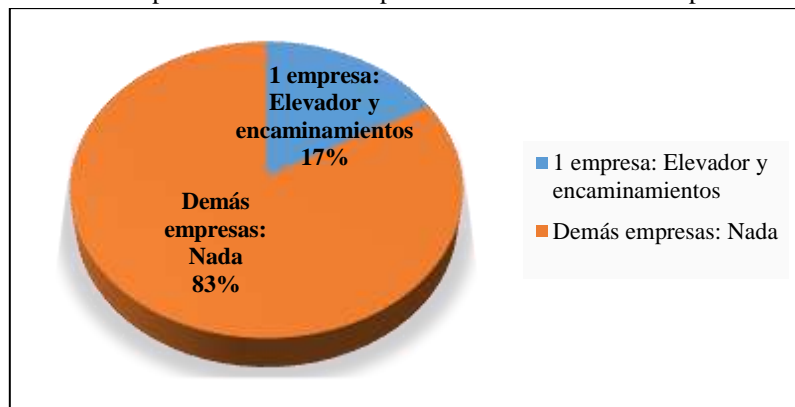


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

De las seis organizaciones investigadas, únicamente una cuenta con infraestructura para personas que poseen distintas capacidades.

Ilustración No.7

Gráfica: tipo de infraestructura para colaboradores con discapacidad

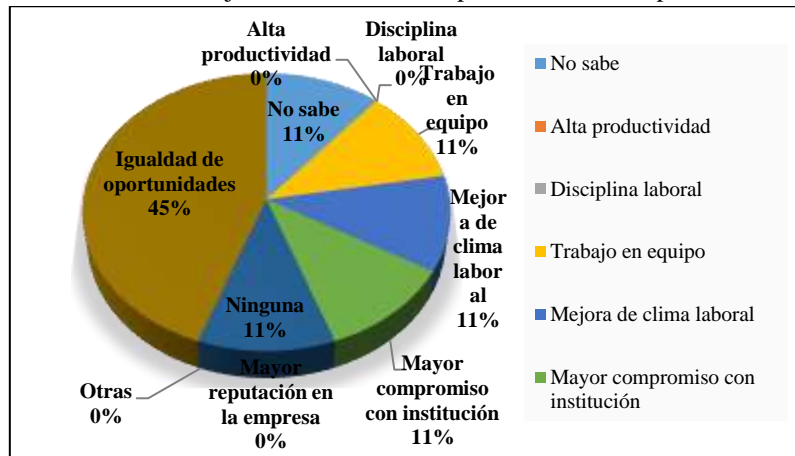


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

Se determinó que únicamente una empresa cuenta con un elevador y encaminamientos para los colaboradores con discapacidad física motora.

Ilustración No.8

Gráfica: ventajas de la inclusión de personas con discapacidad

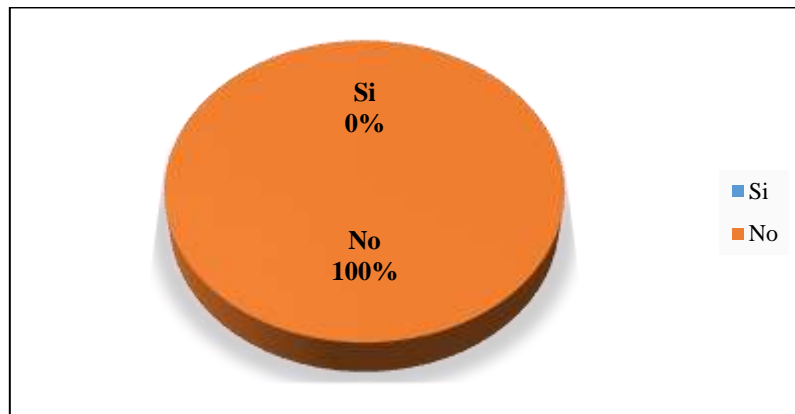


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

En general las seis organizaciones encuestadas consideran que la igualdad de oportunidades es una ventaja para incluir a colaboradores con discapacidad, sin embargo, este resultado se contradice con la cantidad de personas contratadas en dichas instituciones.

Ilustración No.9

Gráfica: capacitación para personas con discapacidad

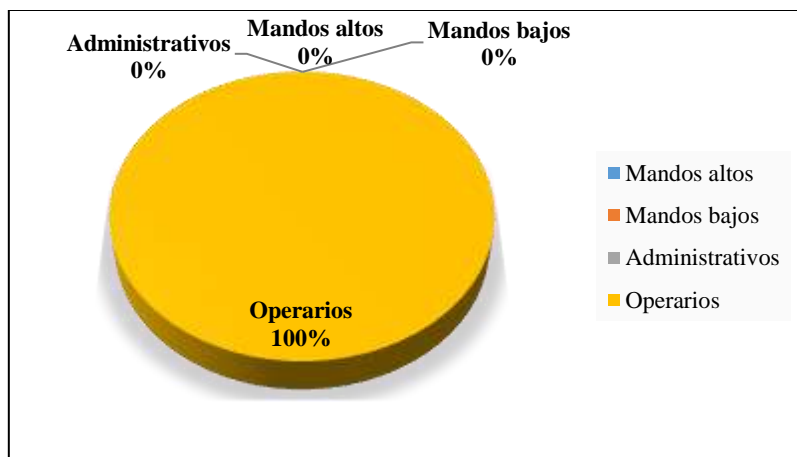


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

Los resultados muestran que no se cuenta con capacitaciones para colaboradores que posean algún tipo de discapacidad en ninguna de las seis empresas.

Ilustración No.10

Gráfica: puestos para personas con discapacidad

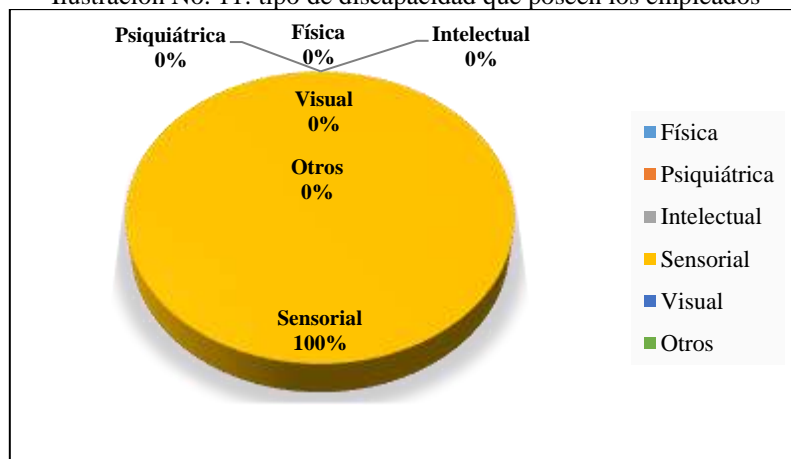


Fuente: encuesta realizada a seis organizaciones, febrero 2017

Se evidencia que, dentro de las distintas áreas o puestos existentes dentro de las diferentes organizaciones, únicamente existe una persona con discapacidad que desempeña un puesto operario.

Ilustración No.11

Ilustración No. 11: tipo de discapacidad que poseen los empleados



Fuente: encuesta realizada a 696 personas, febrero 2017

Se determinó que labora únicamente un solo empleado que posee discapacidad, la cual se clasifica en el tipo sensorial, siendo una persona sorda.

Se encuestaron a seis empresas con distinta orientación laboral, siendo una muestra de 696 colaboradores, 440 hombres y 256 mujeres, de los cuales solamente una empresa cuenta con un colaborador con discapacidad sensorial, (0.15%) quien se desempeña en el área de planta manufactura, es decir que la contratación de colaboradores con esta condición es baja, siendo estadísticamente poco significativa, así mismo se determina que no existen puestos específicos establecidos para colaboradores con discapacidad por tanto tampoco existen planes de inclusión dentro de la contratación laboral.

Al evaluar el tipo de infraestructura que poseen las empresas se determinó que solamente una cuenta con elevadores y encaminamientos, evidenciando esto nuevamente la falta de proyección de inclusión para discapacitados. Sin embargo, el 45% , es decir un gran porcentaje de los encuestados consideran que debe existir la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad.

Congruentemente con lo anterior se evidencio que no existen capacitaciones para colaboradores con discapacidad y los puestos en dichas organizaciones los llenan personas sin discapacidad.

Capítulo 5:

Discusión y análisis de resultados

5.1 Discusión de resultados

Los resultados indican que es muy baja la inclusión de colaboradores con discapacidad siendo solamente 1 empleado de 696 evaluados, evidenciando así la falta de inclusión.

Según en el capítulo dos, los autores: Parra, Londoño, Herrera, Castañeda (2004) afirman que la inclusión debe estar orientada a un proceso funcional desde proveer medios de salud hasta readaptación e integración laboral estableciendo a su vez una integración social generando oportunidades para dichas personas. Pero a la hora de comparar y analizar los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación, se ve que no coincide a la teoría indicada anteriormente, al contrario, existe muy escasa inclusión para personas que poseen algún tipo de discapacidad.

Se evidenció que únicamente un colaborador presenta discapacidad sensorial, indicando la teoría lo siguiente: Egea y Sarabia (2001) afirman: Discapacidad Sensorial: debida a deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación. Por ejemplo, la pérdida de la audición, de la visión o del habla.

La integración de personas con discapacidad dentro del ámbito laboral es necesaria, sin embargo las seis organizaciones evaluadas no cuentan con planes de acción para el mismo, Lara (2003) menciona: La integración dentro de todas las áreas de la vida de cualquier sujeto es importante, sin embargo, la exclusión dentro del ámbito laboral es más que notable, la divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigencias por el mercado laboral es uno de los problemas más grandes que existen, las oportunidades de empleo son limitadas para la población en general, y se reducen aún más para las personas con algún tipo de discapacidad.

Se evaluó la inclusión de capacitaciones e infraestructura, lo cual dio resultados negativos ya que las empresas no cuentan con dichas condiciones que se establecen en 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 42. El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona. Artículo 42. El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

Conclusiones

El nivel de inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones evaluadas en la ciudad capital de Guatemala, es bajo, ya que, de 696 empleados dentro de las organizaciones encuestadas, únicamente uno presenta discapacidad sensorial. Sin embargo al indagar sobre la igualdad de oportunidades el 45% considera que es necesario dicha variable, evidentemente no se utiliza al momento de contratación laboral.

Dentro de las empresas estudiadas, no existen programas de responsabilidad social empresarial ya que aplicadas en la inclusión de personas con distintas capacidades, se demostró el desconocimiento o inclusive la omisión de lo estipulado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, artículo 101 que hace referencia al trabajo como un derecho de todas las personas y una obligación social, por lo que las personas con discapacidad o capacidades especiales tienen derecho a un trabajo digno según las capacidades que presente.

Se determinó que no existen planes de acción para la inclusión de personas con discapacidad ya que las empresas no poseen infraestructura apropiada para el desempeño y desplazamiento de personas con discapacidad, de la misma forma carecen dentro de sus planes de acción laboral planes de capacitación para empleados con algún tipo de discapacidad.

Se constató que dentro de las organizaciones encuestadas no cuentan con la infraestructura necesaria para la atención y acceso de personas con discapacidades, evidenciando que al momento de la edificación no se tomó en cuenta a este grupo de personas que también poseen los mismos derechos de locomoción y uso de las diferentes edificaciones donde se encuentran instaladas las organizaciones.

Se evidenció que no existen criterios sobre las personas con discapacidad en el momento de la selección y contratación de personal, pues ninguna de las organizaciones posee planes de inclusión ni mucho menos puestos establecidos específicos para brindar una oportunidad laboral a este gremio de personas, evidenciando discriminación.

Recomendaciones

Es necesario implementar programas de concientización tanto para mandos altos y mandos bajos para evidenciar la importancia de la exclusión de los colaboradores con discapacidad ya que son herramientas eficaces en el campo laboral puesto que las discapacidades que poseen no son un elemento negativo que impida su desempeño laboral

Debido a los hallazgos encontrados se hace necesario implementar reforzadores laborales para desarraigar ideas preconcebidas sobre las personas con discapacidad, ya que se hace necesario la integración de dichas personas en el ámbito laboral. Además, se requieren estrategias para la inclusión laboral con rutas claras de implementación con acompañamiento para los empleadores.

En base a los resultados encontrados se hace necesario implementar programas específicos de acción en las empresas, ya existen normas jurídicas y programas especiales que favorecen a las personas con discapacidad, sin embargo en el campo de acción no son puestos en práctica por lo que se sugiere sistematizar a través de los departamentos de recursos humanos, para que se le dé el valor necesario y las oportunidades, implementando así nuevos programas de inclusión, minimizando con el paso del tiempo el estereotipo hacia la contratación de personas con discapacidad.

Debe promoverse la implementación de infraestructura apropiada para el desplazamiento, elaboración de tareas laborales, etc. para empleados con discapacidad permanente o alguna discapacidad adquirida por accidente. Las entidades encargadas de otorgar las licencias para la edificación y construcción, deben de supervisar que dentro de los planos se incluya la infraestructura necesaria para la locomoción y libre desplazamiento de personas con discapacidad.

A no existir criterios para un proceso de promoción, selección y contratación de personal con capacidades diferentes, se recomienda incluir dentro del perfil del puesto la igualdad de oportunidades, siempre y cuando no interfiera con el desempeño de funciones en el puesto. Lo anterior permitiría también promover la responsabilidad social empresarial.

Referencias bibliográficas

Libros:

1. Amate E., Vásquez A., (2006). *Discapacidad: lo que todos debemos saber*. Washington, D.C.: OPS
2. Hernández Sampieri, R., Fernández-collado, C, y Baptista Lucio, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª. Ed.) México, Mcgraw- Hill Interamericana.
3. Marín C., (2013). *El derecho a la propia discapacidad, El régimen de la discapacidad de obrar*. Madrid. Editorial: Universitaria Ramón Areces.
4. Parra C., Londoño T., Herrera C., Castañeda H. (2004). *Derechos Humanos y Discapacidad. Bogotá*: Centro Editorial Universidad del Rosario.
5. Perea Quesada R. (2004). *Educación para la salud*. Madrid: Días de Santos, S.A.

Autor institucional

1. American Psychological Association. (2010). *Manual de citas y referencias bibliográficas una guía rápida del estilo APA*. (3ª. ed.). México: El manual Moderno.
2. Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid: IMERSO.

Artículos obtenidos de internet:

1. El Consejo Nacional Para la atención de las personas con discapacidad. (2011). *Personas con capacidades diferentes*. 10 de octubre 2016, de CONADI Recuperado de: <http://conadi.gob.gt/web/>

2. García, Carlos Egea y Sarabia Alicia. (2001). **Metodología**. 12 de octubre 2016, de OMS
Recuperado de:
http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
3. Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). **Discapacidad**. 11 de octubre 2016, de MINSALUD
Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>
4. Organización Mundial de Salud. (2015). **Discapacidad y Salud**. 10 de octubre 2016, de OMS
Recuperado de:
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Tesis

1. Guzmán, Evelyn. (2015). **Inclusión laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas**. (Tesis Licenciatura, Universidad De Santiago De Chile)
Recuperado de:
<http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
2. Martínez, Débora. (2012). **Actitud de los trabajadores al laborar con una persona no vidente en una entidad pública del estado**. (Tesis Licenciatura, Universidad Rafael Landívar)
Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Martinez-Debora.pdf>
3. Ventosa, María. (2011). **Evaluación del Derecho Humano y Reincorporación Laboral de las personas con alguna discapacidad parcial en Guatemala. 22**, (Tesis Licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala) Recuperado de:
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9078.pdf

Revistas

1. Lara, A. (2003). *Los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Revista de estudios sociales y de sociología aplicada, 2, 15-25.
2. Venemedia. (2015). *Ámbito Laboral*. 9 de octubre 2016, de CONCEPDE Sitio web: <http://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>

Publicaciones del gobierno

1. Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Autor.
2. Congreso de la República de Guatemala. *Código Penal de Guatemala*. Guatemala: Autor.
3. Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo de Guatemala*. Guatemala: Autor.

Anexos

Anexo 1

Encuesta

Se agradece responda las siguientes preguntas. Sus respuestas serán tomadas de forma confidencial. El objetivo de la encuesta es tener una idea del número personas con capacidades especiales que están inmersas en el mercado laboral.

1-Indique la totalidad de empleados en la empresa

Hombres _____ Mujeres _____ Total _____

2-Indique la cantidad de colaboradores contratados que poseen algún tipo de discapacidad

Hombres _____ Mujeres _____

3-Existen puestos establecidos para empleados con algún tipo de discapacidad

Si _____ No _____

4-Indique en que puestos se ha contratado un colaborar con discapacidad

- Operario _____ cantidad de personas _____
- Administrativo _____ cantidad de personas _____
- Planta _____ cantidad de personas _____

5- Existe un plan inclusivo para personas con discapacidad en el proceso de contratación laboral

Si _____ No _____

6-Si su respuesta anterior fue afirmativa indique los tipos de planes que tiene la empresa.

7-Existe infraestructura o equipo adaptada para el desempeño laboral de los empleados con discapacidad

Sí _____ No _____

8-Si su respuesta anterior fue afirmativa, indique que tipo de infraestructura o equipo posee.

9-Indique las ventajas de incluir personas con discapacidad en su empresa

- No sabe _____
- Alta productividad _____
- Disciplina laboral _____
- Trabajo en equipo _____
- Mejora de clima laboral _____
- Mayor compromiso con institución _____
- Ninguna _____
- Mayor reputación en la empresa _____
- Otras _____
- Igualdad de oportunidades _____

10-Existe capacitación para empleados con discapacidad

Si _____ No _____

11-Si su respuesta anterior fue afirmativa, indique que tipo de capacitaciones se ponen en practica

12-Indique el tipo de puesto que desempeñan los trabajadores con discapacidad y la cantidad de empleados en cada puesto.

- Mandos Altos _____
- Mandos Bajos _____
- Administrativos _____
- Operarios _____

13-Indique el tipo de discapacidad que presentan sus empleados y la cantidad de empleados con dicha discapacidad

Discapacidad	Cantidad de empleados
Física	
Psiquiátrica	
Intelectual	
Sensorial	
Visual	
Otros	

14- Indique el tipo de contrato que presentan los empleados con discapacidad
