

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes
(Tesis)

Dely Susana Rossell Aldana

Guatemala
2019

Oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes
(Tesis)

Dely Susana Rossell Aldana

Lic. Venancio Rodolfo Acevedo Sosa (**Asesor**)
Mgtr. Lucrecia Asunción Linares Ramírez (**Revisora**)

Guatemala
2019

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: Dely Susana Rossell Aldana
Estudiante de la carrera de Licenciatura en
Pedagogía y Administración Educativa, de esta
Facultad, solicita autorización para realizar
Informe de Tesis para completar requisitos
de graduación

Dictamen 237.01112018.

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Tesis, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes”**.
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Tesis.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
5. Por lo antes expuesto, la estudiante **Dely Susana Rossell Aldana**, recibe la aprobación de realizar Informe de Tesis, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


M.A. Sandy J. García Galtan
Decana

Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION, Guatemala,
01 de diciembre, de 2018

En virtud de que el Informe de Tesis con el tema: Oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes. Presentado por el (la) estudiante: Dely Susana Rossell Aldana Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Firma



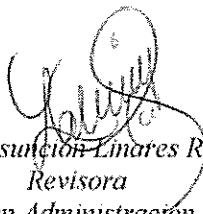
Asesor (a)

Venancio Rodolfo Acevedo Sosa
Maestría en Innovación y Formación Universitaria
Número de colegiado 17,172

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 19 de octubre de 2019 -----

En virtud de que el Informe de Tesis con el tema: **Oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes**. Presentado por el (la) estudiante: **Dely Susana Rossell Aldana**.


Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente



Lucrecia Asunción Linares Ramírez
Revisora
Licenciatura en Administración Educativa
Maestría en Gerencia Educativa
Número de colegiado: 13971

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, veinticinco de octubre de dos mil diecinueve.-----

En virtud del Informe de Tesis con el tema: **“Oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes”**. Presentado por la estudiante **Dely Susana Rossell Aldana** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Tesis.


M.A. Sandy J. García Galán
Decana
Facultad Ciencias de la Educación



***Nota:** Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco conceptual	1
1.1 Antecedentes del problema	1
1.2 Importancia de la investigación	3
1.3 Planteamiento del problema	3
Capítulo 2	5
Marco teórico	5
2.1 Discapacidad	5
2.2 Derechos de las personas con capacidades diferentes	6
2.3 Inclusión Laboral para personas con capacidades diferentes	8
Capítulo 3	10
Marco metodológico	10
3.1 Problemática a investigar	10
3.2 Enfoque de investigación	10
3.3 Alcance de la investigación	10
3.4 Objetivos	11
3.4.1 General	11
3.4.2 Específicos	11
3.5 Operacionalización de las variables	11
3.5.1 Definición operativa	12
3.6 Delimitación	15
3.6.1 Temporal	15
3.6.2 Espacial	15
3.7 Universo	15
3.8 Muestra	15
3.9 Sujetos de investigación	15
3.10 Técnicas de análisis de los datos	16

3.11 Instrumentos	16
3.12 Prueba piloto	17
3.13 Ajustes de los instrumentos derivado de la prueba piloto.	17
3.14 Factibilidad y viabilidad	17
3.14.1 Factibilidad	17
3.14.2 Viabilidad	17
3.15 Cronograma	18
Capítulo 4	19
Presentación y discusión de resultados	19
4.1 Presentación de resultados	19
4.2 Discusión de resultados	41
Conclusiones	43
Capítulo 5	44
Propuesta de intervención	44
5.1 Nombre de la propuesta de intervención	44
5.2 Descripción de la propuesta	44
5.3 Objetivos	45
5.3.1 Objetivo general	45
5.3.2 Objetivos específicos	45
5.4 Resultados esperados	45
5.5 Actividades	45
5.5.1 Cronograma de actividades	45
5.6 Metodología	46
5.7 Recomendaciones para la implementación y sostenibilidad de la propuesta	46
5.8 Recursos	47
5.9 Presupuesto	47
Referencias	48
Anexos	49

Resumen

Esta investigación se compone de cinco capítulos. El capítulo 1 describió el marco conceptual el que se compone de tres incisos que establecen los principios conceptuales de la investigación. En los antecedentes del problema, se incluyeron estudios relacionados con el tema de investigación. A decir, Bolaños, G. (2015) realizó un trabajo de tesis con el tema de proceso de selección de personas con capacidades diferentes. Este estudio se realizó con personas con capacidades diferentes y empresas de la cabecera departamental de Quetzaltenango.

El objetivo principal de la investigación fue describir el proceso de selección en personas con estas características. También determinó las fases y elementos que inciden en los mismos. También se planteó la justificación del problema; se tomó como referencia el Censo de Población del año 2002, (INE) donde el 53.8% de hogares en el área rural tienen alguna persona con capacidad diferente. Este hecho afectaba el aspecto emocional, social y económico de las familias.

En el capítulo 2, marco teórico, se plantearon algunas teorías que respaldaron nuestra investigación, desde la más fundamental como el concepto de discapacidad, que según la Ley de atención a las personas con discapacidad, decreto No 135-96: “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona” (p.5).

Según la OMS, la discapacidad “es un término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (OMS, 2001 p.32). Alrededor de las múltiples comprensiones relacionadas con el concepto de discapacidad, lo que implica remontarse a la evolución histórica de la humanidad por el estrecho vínculo que comparten, se han generado varios modelos y paradigmas que han permitido establecer diferentes aproximaciones a dicho concepto.

El capítulo 3, marco metodológico, describió el problema y los objetivos de esta investigación. El planteamiento del problema se presentó de la siguiente manera: estudiantes con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida de la Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa, no son aceptados por las empresas e instituciones para ocupar puestos de trabajo, debido a estereotipos mal fundados.

En el capítulo 4, se realizó la presentación y discusión de resultados, uno de los análisis reflejó que el 100% de los encuestados estarían dispuestos a aceptar un contrato de trabajo en la Fundación. Esta disposición y el apoyo de los Directores de crear espacios acordes a las capacidades diferentes de las personas, garantizó la inclusión en los diferentes servicios y actividades de carácter general y a su especialización. Con la promoción y protección social y la reducción de la pobreza, se cumplió uno de los compromisos de la OIT y de la Fundación Esperanza de Vida. Y por último, el capítulo 5 describió la propuesta de mejora, la que se planteó basada en los objetivos de esta investigación. Se derivó la propuesta siguiente: proponer el desarrollo de cursos técnicos para las personas con capacidad diferente de la Fundación Esperanza de Vida, Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa. Propuesta que se desarrolló en el mes de noviembre del 2018.

Introducción

En la presente investigación se estudió a los estudiantes con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida de la Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa; quienes no son aceptados por las empresas e instituciones para ocupar puestos de trabajo, debido a estereotipos mal fundados. Las razones que justificaron este estudio es que según el censo de población del año 2002 (INE) el 53.8% de hogares en el área rural tienen alguna persona con capacidad diferente. Esto afecta en el aspecto emocional, social y económico de las familias. En ese contexto se planteó como problema de esta investigación la falta de oportunidades de empleo para los estudiantes con capacidades diferentes del Hogar Paraíso Infantil de la Fundación Esperanza de Vida del municipio de Río Hondo de Zacapa.

Se consideró trascendental y de mucho interés desarrollar este estudio para conocer la importancia que tiene para la Fundación Esperanza Vida para la generación de oportunidades de empleo para las personas que presentan una capacidad diferente. El estudio fue de provecho para que la Fundación Esperanza de Vida, tomara decisiones y realizara proyectos para que las personas con capacidad diferente pudieran optar a un empleo digno, que aprovechen sus capacidades y les permita el desarrollo emocional, social y económico. El objetivo principal de esta investigación fue establecer las posibles oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes en la Fundación Esperanza de Vida.

Capítulo 1

Marco conceptual

1.1 Antecedentes del problema

Algunos estudios relacionados con el tema de investigación son los siguientes: Bolaños, G. (2015) realizó un trabajo de tesis con el tema de proceso de selección en personas con capacidades diferentes, ese estudio se realizó con personas con capacidades diferentes y empresas de la cabecera departamental de Quetzaltenango. El objetivo principal de la investigación fue describir el proceso de selección en personas con capacidades diferentes. También para determinar las fases, y elementos que inciden en los mismos. Su investigación fue descriptiva y la metodología estadística que se utilizó fue la fiabilidad de porcentajes. La conclusión de la investigación fue que el proceso de selección en personas con capacidades diferentes se describe de una manera incompleta, ya que no logra culminar las fases necesarias para determinar las características, habilidades y aptitudes que son indispensables en la inserción laboral.

Por lo anterior, se recomienda a las empresas de la cabecera departamental de Quetzaltenango desarrollar la elección del candidato de una manera completa y adaptada para cada diagnóstico. Se presenta un protocolo llamado Talento sin Límites, el cual consiste en centrarse en la capacidad del ser humano al momento de la integración laboral. Solórzano (2013) a su trabajo de tesis le llamó Oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down. El objetivo principal de la investigación fue conocer algunas alternativas de inclusión laboral con las que cuentan los jóvenes con síndrome de Down en la ciudad de Guatemala. Dentro de la misma investigación se pretendió identificar la visión de formación laboral que prevalece en los centros educativos para jóvenes con síndrome de Down, así como el contenido de los programas de formación laboral que desarrollan los centros educativos.

Entre los alcances se contactaron algunos centros de educación especial en Guatemala, como la Fundación Margarita Tejada que cuenta con un centro de capacitación laboral para los jóvenes con síndrome de Down; al igual que un programa de inclusión laboral cuyo como mayor logro fue inclusión de jóvenes adultos en empresas de renombre en nuestro país. La investigación se realizó con enfoque cualitativo y permitió utilizar experiencia empírica basada en la teoría aprendida. Abarcó temas como integración de personas con necesidades educativas especiales, derecho al trabajo de personas con discapacidad, inclusión educativa y laboral, efectos de la educación y el empleo, importancia de la formación e inclusión laboral, orientación vocacional y la teoría sociocultural y también su desarrollo de las capacidades intelectuales.

La investigación dio a conocer la percepción de las empresas que trabajan con la inclusión laboral de los jóvenes con síndrome de Down, así como la realización de los diversos programas con los que cuentan los centros de educación especial. Dio una perspectiva de la visión que tienen los centros educativos sobre la formación ocupacional y laboral necesaria para lograr una inclusión laboral y de la necesidad de oportunidad de empleo para los jóvenes con síndrome de Down. De León (2014) realizó una tesis sobre el derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales con análisis jurídico. Menciona que en Guatemala esta situación alcanza proporciones y niveles alarmantes por el elevado número de personas con capacidades especiales, lo que se constituye en una grave problemática social con consecuencias a corto, mediano y largo plazo por sus serias implicaciones.

El objetivo general de la investigación fue analizar la situación jurídica del derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales para determinar qué aspectos se han incluido y qué aspectos deben mejorarse. Además la ausencia o la existencia de mecanismos, programas y el fortalecimiento de las instituciones en el ámbito laboral. Su investigación tuvo como alcance desarrollar a través de un análisis de varios cuerpos normativos. Para fines meramente académicos se dividieron en carácter nacional e internacional, consultas y cuadros comparativos, específicamente en cuanto a sus actividades laborales; los cuales sirven para precisar con mayor profundidad la problemática y la realidad en que vive este grupo poblacional.

El tipo de investigación utilizado, fue el denominado jurídico descriptivo porque se indagó en torno al derecho al trabajo que tienen las personas con capacidades especiales existentes en Guatemala. La conclusión principal de su investigación fue fortalecer una cultura de respeto, tolerancia, dignidad y reeducar a la población en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con capacidades especiales, ya que existen muchos prejuicios y un desconocimiento con respecto a la protección legal, alcances y las labores que pueda desempeñar este sector.

1.2 Importancia de la investigación

Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales. Las personas con capacidades diferentes en edad laboral, buscan oportunidades de empleo como cualquier otra persona. Se ha considerado trascendental desarrollar este estudio para conocer la importancia que tiene para la Fundación Esperanza Vida, la generación de oportunidades de empleo para las personas en esta situación. El estudio puede ser de provecho para que la Fundación Esperanza de Vida, tome decisiones y realice proyectos para que los niños y niñas puedan optar a un empleo digno, que aprovechen sus habilidades y les permita el desarrollo emocional, social y económico.

1.3 Planteamiento del problema

El decreto número 135-96, ley de atención a las personas con discapacidad, en su capítulo V artículo 34 establece que el Estado debe garantizar 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 y mentales que presenten. Según el INE (2002) el 53.8% de hogares en el área rural tienen alguna persona con capacidad diferente. Eso afecta en el aspecto emocional, social y económico de las familias.

En ese contexto se plantea como problema de esta investigación la falta de oportunidades de empleo para los estudiantes con capacidades diferentes del hogar paraíso infantil de la Fundación Esperanza de Vida del municipio de Río Hondo de Zacapa. Problema que se debe a la poca cantidad de empresas interesadas en la contratación de personas con capacidades diferentes. Además, de la falta de programas de Gobierno que incentiven la inserción a los puestos de trabajo en los diferentes dependencias públicas.

Con lo anterior dicho, se redactaron las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es la probabilidad de que se logre la inclusión laboral a la personas con capacidades distintas en la Fundación Esperanza de Vida?

¿Qué efecto tendrá la generación de puestos de trabajo para personas con capacidades distintas en la Fundación Esperanza de Vida?

Capítulo 2

Marco teórico

2.1 Discapacidad

Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona. Según la OMS (2001) señala que la discapacidad “es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales factores ambientales y personales” (p.32) Alrededor de las múltiples comprensiones relacionadas con el concepto de discapacidad, lo que implica remontarse a la evolución histórica de la humanidad por el estrecho vínculo que comparten, se han generado varios modelos y paradigmas que han permitido establecer diferentes aproximaciones a dicho concepto.

En relación al modelo de prescindencia, producto de la edad antigua y la edad media Palacios (2008) afirma:

Que se basa en dos características esenciales: la justificación religiosa de la discapacidad y la consideración de que la Persona con Discapacidad no tiene nada que aportar a su comunidad. Dentro de este modelo se contemplan dos submodelos: el eugenésico, donde se determina a la Persona con Discapacidad como un ser cuya vida no permite ser vivida; y el de marginación, que tiene como característica la exclusión por miedo o compasión, como mejor solución y respuesta social que genera más tranquilidad. (p.34)

Por otro lado, la ONU (2008) en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que la discapacidad “incluye a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas

barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás” (p.32) Las personas con capacidades diferentes son personas íntegras con cuerpos desarmonizados y limitaciones en su desarrollo físico y/o psíquico, que luchan por encontrar su lugar en el mundo y mejorar su calidad de vida a través de experiencias reales y vivencias cotidianas. La discapacidad no es una característica propia del sujeto, sino el resultado de su individualidad en relación con las exigencias que el medio le plantea.

2.2 Derechos de las personas con capacidades diferentes

La OIT (2014) afirma:

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

La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la

promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza. Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17. (p.65)

El CONADI (1996) manifiesta que:

Según la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, en el Decreto No. 135-96, se mencionan los siguientes artículos:

Artículo 1. Declaración. Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

Artículo 13. Las instituciones públicas y las privadas deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

Artículo 17. Las municipalidades y las gobernaciones departamentales apoyarán a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad. (p.4, 9, 10)

La Carta de las Naciones Unidas resuelve reafirmar la fe en los derechos fundamentales del ser humano, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos tanto de hombres, mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, además de buscar como uno de sus propósitos el de lograr "El desarrollo y estímulo del respeto a los Derechos Humanos y a las

libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión".

2.3 Inclusión laboral para personas con capacidades diferentes

Laurin-Bowie (2009) Establece que:

La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. La inclusión se formula como solución al problema de la exclusión que es causado por circunstancias como la pobreza, el analfabetismo, la segregación étnica o religiosa, entre otras cosas. (p.56)

Villa (2003) Hay diversos factores que “dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de los puestos de trabajo.”(p.398)

CERMI, (2001) enuncia lo siguiente:

Los múltiples factores los que contribuyen a que la situación que vive las personas con discapacidad frente al empleo son:

Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.

Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.

Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...)

Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.

Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral. (p.10)

Capítulo 3

Marco metodológico

3.1 Problemática a investigar

Los estudiantes con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida de la Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa, no son aceptados por las empresas e instituciones, para ocupar puestos de trabajo, debido a estereotipos mal fundados.

3.2 Enfoque de investigación

El estudio se realizó con enfoque mixto. Los métodos mixtos representan:

un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández, Fernández & Baptist, 2014 p. 534)

3.3 Alcance de la investigación

El presente estudio tuvo alcance explicativo. Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. (Hernández, Fernández & Baptist, 2014 p. 95)

3.4 Objetivos

3.4.1 General

Realizar una investigación de alcance explicativo para establecer las posibles oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes en la Fundación Esperanza de Vida.

3.4.2 Específicos

- Cuantificar a las personas con capacidades diferentes a quienes la Fundación Esperanza de Vida puede brindarles un empleo.
- Determinar los efectos que tendrá en las personas con capacidades diferentes la generación de puestos de trabajo en la Fundación Esperanza de Vida.

3.5 Operacionalización de las variables

Según la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto No 135-96, “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona...

3.5.1 Definición operativa

Tabla de variables

Problema central de la investigación (1)	Variable de estudio (2)	Variable dependiente (3)	Variables independientes (4)	Objetivo general (5)	Objetivos específicos (6)	Sujetos de investigación (7)	Preguntas para los instrumentos (8)
<p>Los estudiantes con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida de la Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa, no son aceptados por las empresas e instituciones, para ocupar puestos de trabajo, debido a estereotipos mal fundados.</p>	<p>Capacidades diferentes Según la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto No 135-96 : “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona”(p.5).</p>			<p>Realizar una investigación para establecer las posibles oportunidades de empleo para estudiantes con capacidades diferentes en la Fundación Esperanza de Vida.</p>	<p>Diseñar los instrumentos que sean necesarios para detectar las posibles oportunidades de empleo que existen en la Fundación Esperanza de Vida para las personas con capacidades diferentes.</p>	<p>Estudiantes con capacidades diferentes y directores de la Fundación Esperanza de Vida.</p>	<p>CUESTIONARIO A DIRECTORES 1. ¿Sabe usted a que se refiere el termino personas con capacidad diferentes? 2. ¿Sabía usted que en la Fundación Esperanza de Vida hay alumnos con capacidades diferentes? 3. ¿Sabe que los niños con capacidad diferente de la Fundación Esperanza de Vida reciben Educación Secular? 4. ¿Conoce el significado de inclusión laboral? 5. ¿Actualmente, tiene en su Área contratadas personas con capacidades diferentes? 6. ¿Contrataría a alumnos con capacidades diferentes para trabajar en su área?</p>

Problema central de la investigación (1)	Variable de estudio (2)	Variable dependiente (3)	Variables independientes (4)	Objetivo general (5)	Objetivos específicos (6)	Sujetos de investigación (7)	Preguntas para los instrumentos (8)
							<p>7. ¿Traería algún beneficio para su área y la Fundación la contratación de personas con capacidad diferente?</p> <p>8. ¿Le daría un contrato de trabajo fijo a una persona con capacidad diferente?</p> <p>9. ¿Estaría de acuerdo en generar puestos de trabajo apropiados a los estudiantes con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida?</p> <p>10. ¿Conoces los derechos de las personas con capacidades diferentes?</p> <p>Cuestionario a alumnos</p> <p>1. ¿Sabe leer y escribir?</p> <p>2. ¿Usted ha concluido el Nivel Primario de Educación?</p> <p>3. ¿Usted ha concluido el Nivel Básico?</p> <p>4. ¿Usted ha concluido el Nivel Diversificado?</p>

Problema central de la investigación (1)	Variable de estudio (2)	Variable dependiente (3)	Variables independientes (4)	Objetivo general (5)	Objetivos específicos (6)	Sujetos de investigación (7)	Preguntas para los instrumentos (8)
Responden a:							5. ¿Posee un conocimiento de un oficio a nivel técnico? 6. ¿Conoces tus derechos laborales? 7. ¿Te gustaría trabajar? 8. ¿Conoces las diferentes Áreas de la Fundación Esperanza de Vida? 9. ¿Aceptarías un contrato de trabajo en alguna de ellas? 10. ¿Estarías dispuesto a tener un periodo de prueba?
Parte del marco teórico							Instrumentos

3.6 Delimitación

3.6.1 Temporal

El estudio se realizó durante los meses de junio a agosto del 2018.

3.6.2 Espacial

El estudio se llevó a cabo en la Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa, en la Fundación Esperanza de Vida.

3.7 Universo

Se estudiaron veintitrés alumnos con capacidades diferentes y cinco directores de la Fundación Esperanza de Vida.

3.8 Muestra

Esta investigación se realizó con diez estudiantes con capacidades diferentes y los cinco directores de la Fundación Esperanza de Vida. Esta muestra es no probabilística, porque se eligió a opinión de la investigadora. Esta muestra se calculó de forma intencional por que la investigadora escogió aquellos elementos que considera típicos de la población.

3.9 Sujetos de investigación

En esta investigación se estudiaron a los alumnos con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida, ellos son jóvenes comprendidos entre las edades de 18 a 23 años. Cada uno de ellos ha sido acogido por la Fundación por diferentes contextos: abandono familiar, hogares en conflicto, abusos físicos y sexuales, entre otros.

Los jóvenes sujetos de estudio tienen diferentes capacidades, entre ellas: dislexia, síndrome de Down, autismo, minusvalía. Por otra parte, los directores estudiados son personas con escolaridad a nivel medio. Tienen a su cargo la dirección de diferentes áreas: hogar para niños Paraíso Infantil, Kelly House, Colegio Liberty, Hospital San Lucas, Asilo de Ancianos, Recursos Humanos.

3.10 Técnicas de análisis de los datos

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron:

- Para la recolección de los datos, se utilizó la técnica de la encuesta, según Stanton, Etzel y Walker (2009) una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente.
- Para el análisis de los datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas como tabla de frecuencia y gráfica es una tabla que muestra la distribución de los datos mediante sus frecuencias. Se utiliza para variables cuantitativas o cualitativas ordinales. (Universo de fórmulas, 2017)
- La tabla de frecuencias es una herramienta que permite ordenar los datos de manera que se presentan numéricamente las características de la distribución de un conjunto de datos o muestra.

3.11 Instrumentos

Para la recolección de los datos de esta investigación utilizamos el cuestionario. Según García Muñoz, (2003) el cuestionario consiste en:

Un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

3.12 Prueba piloto

Se realizó una prueba piloto con cinco estudiantes con capacidades especiales y tres directores para determinar si el cuestionario reunía las características de confiabilidad y validez con el propósito de asegurar los resultados y las conclusiones de esta investigación. Se pudo comprobar con la prueba piloto que, el instrumento tuvo confiabilidad ya que en cada medición los resultados fueron consistentes, es decir no tuvieron las respuestas variaciones significativas. En cuanto a la validez se puede afirmar que el cuestionario midió de forma satisfactoria la variable capacidades diferentes que es estudiada en esta investigación.

3.13 Ajustes de los instrumentos derivados de la prueba piloto

Al instrumento utilizado en la prueba piloto no se tuvo la necesidad de hacerle mayores ajustes sino únicamente se le realizaron algunas modificaciones a la redacción de pocas preguntas para que estas tuviesen mayor claridad y de esa manera se comprendieran mejor.

3.14 Factibilidad y viabilidad

3.14.1 Factibilidad

La factibilidad hace referencia a la disposición de recursos para poder llevar a cabo la investigación.

3.14.2 Viabilidad

La viabilidad de la investigación es el aspecto de un proyecto científico que está relacionado con si este se puede llevar a cabo en la vida real o no. Si una idea de investigación no se considera viable, será imposible realizarla y, por tanto, deberá ser descartada. La viabilidad de la investigación tiene mucho que ver con los recursos disponibles para poder llevarla a cabo. Entre los distintos tipos de recursos que se pueden necesitar para realizar con éxito un experimento o investigación científica destacan los materiales, los humanos y los económicos o financieros, entre otros.

En la siguiente tabla se describen los recursos que se tuvieron disponibles para hacer operativo este estudio.

Recursos	Disponibilidad	
	Si	No
Dinero	X	
Tiempo	X	
Bibliografía	X	
Estudiante	X	
Asesor	X	
Equipo Tecnológico	X	

Fuente: elaboración propia

3.15 Cronograma

Actividades	Período		
	Junio	Julio	Agosto
1. Marco Conceptual	X		
2. Marco Teórico	X		
3. Marco Metodológico		X	
4. Interpretación y discusión de resultado			X
5. Propuesta de Investigación			X

Fuente: elaboración propia

Capítulo 4

Presentación y discusión de resultados

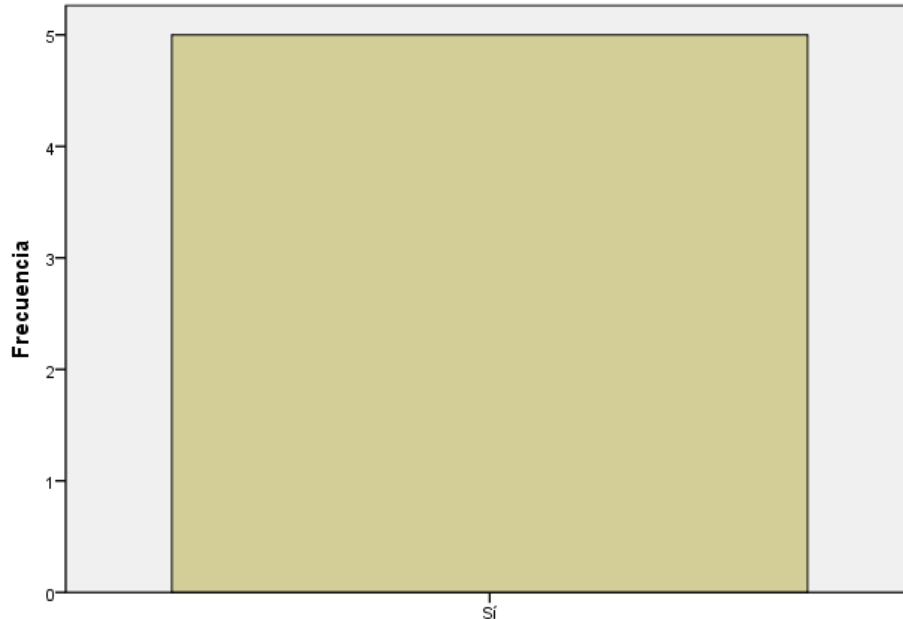
4.1 Presentación de resultados

Tabla y Gráfica #1

¿Sabe usted a que se refiere el término personas con capacidades diferentes

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	100,0	100,0	100,0

¿Sabe usted a que se refiere el término personas con capacidades diferentes



Fuente: elaboración propia 2018

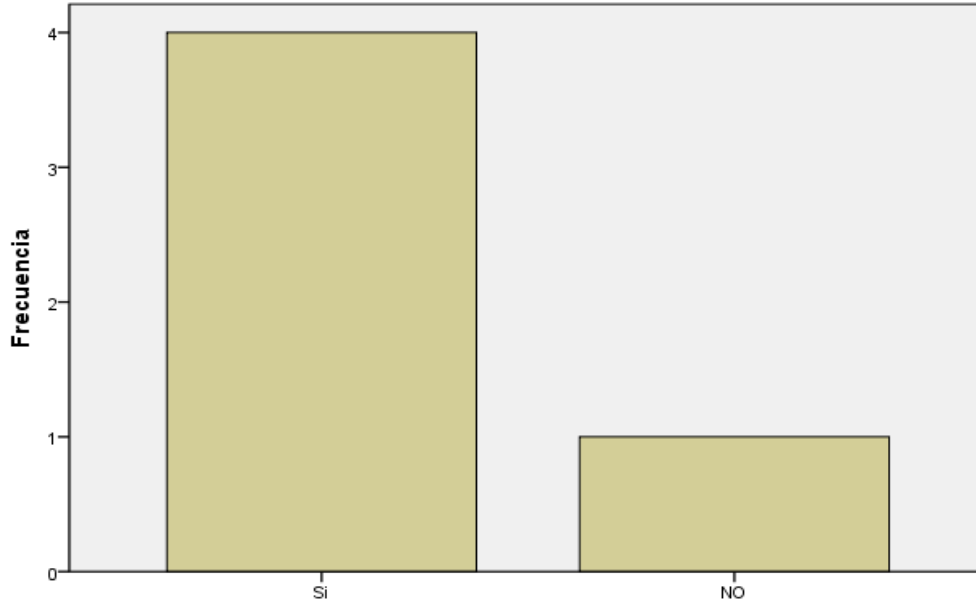
El 100% de directores encuestados manifestaron que si conocen el término capacidades diferentes. Es decir, todos los profesionales de la organización Esperanza de Vida tienen conciencia de lo que son las capacidades diferentes, por lo tanto tienen la oportunidad de preparar a los estudiantes que están en esa situación para que puedan obtener empleos.

Tabla y Gráfica #2

Sabía usted que en la Fundación Esperanza de Vida hay estudiantes con capacidades diferentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	4	80,0	80,0	80,0
NO	1	20,0	20,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

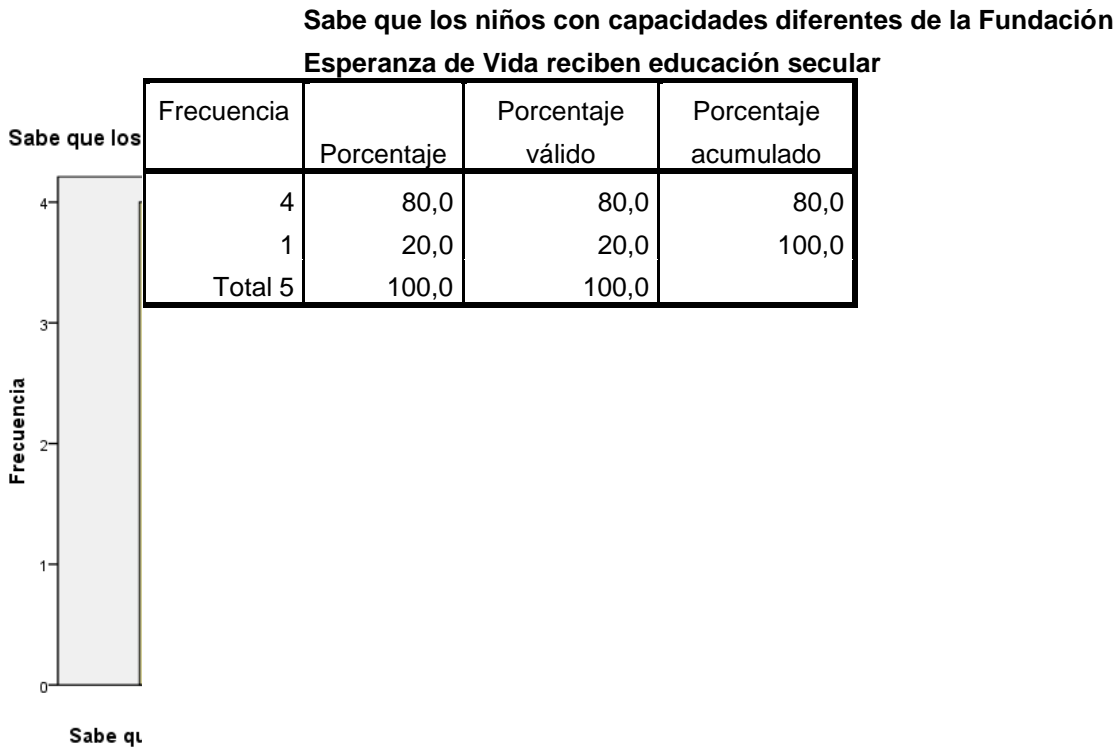
Sabía usted que en la Fundación Esperanza de Vida hay estudiantes con capacidades diferentes



Fuente: elaboración propia 2018

El resultado de esta pregunta permite entender que la Fundación Esperanza de Vida ha logrado que el 80% de sus directores tengan conocimiento de que hay estudiantes con capacidades diferentes dentro de la misma, por lo que se esperaba que sus planes de estudio permitan adecuaciones curriculares para el logro de competencias de los estudiantes y consecuentemente puedan desenvolverse en la realización de las funciones de los posibles puestos de trabajo en los que sean aceptados.

Tabla y Gráfica #3



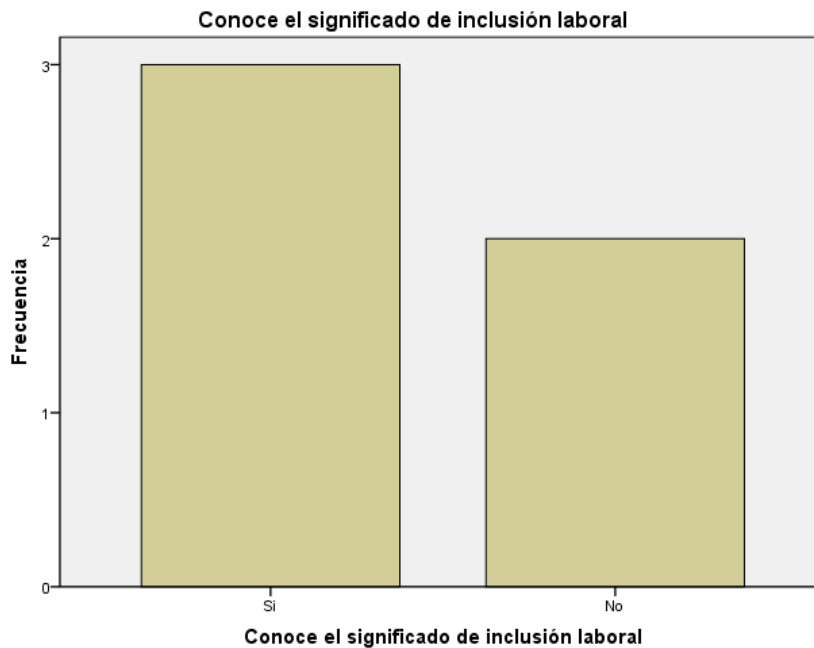
Fuente: elaboración propia 2018

En esta pregunta se logra analizar que los directores de la Fundación si están interesados en conocer el desempeño de los alumnos con capacidad diferente en el área secular, teniendo el conocimiento que ellos se preparan de forma secular para el desarrollo de sus habilidades.

Tabla y Gráfica #4

Conoce el significado de inclusión laboral

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3	60,0	60,0	60,0
2	40,0	40,0	100,0
5	100,0	100,0	

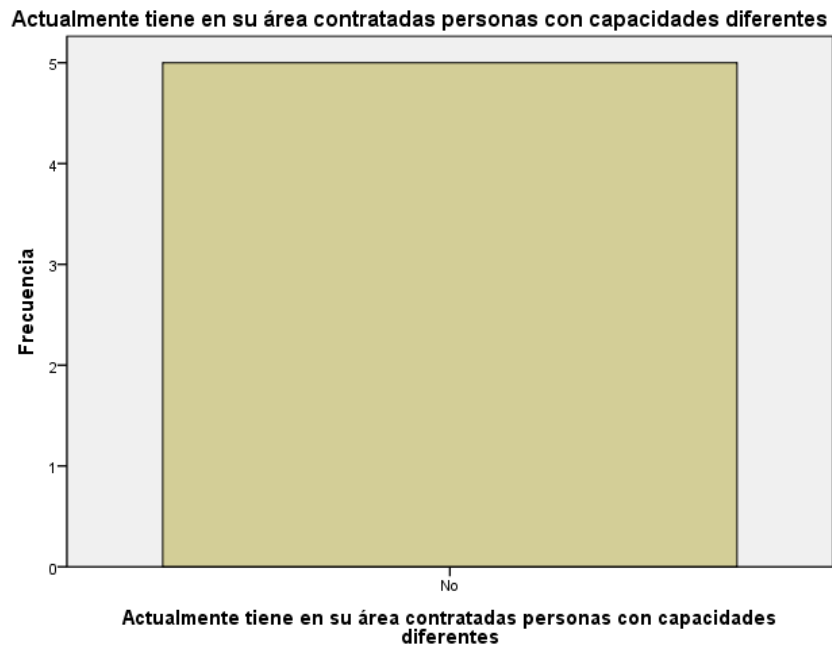


Fuente: elaboración propia

El resultado de esta pregunta da una visión de la importancia que tiene la Inclusión Laboral en el aspecto Administrativo de la Fundación. Los directores en su mayoría conocen el significado Inclusión Laboral, lo que permitirá lograr un mejor entendimiento de la situación de las personas con capacidad diferente a la hora de querer laborar dentro de la Fundación.

Tabla y Gráfica #5

Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5	100%	100,0	100,0



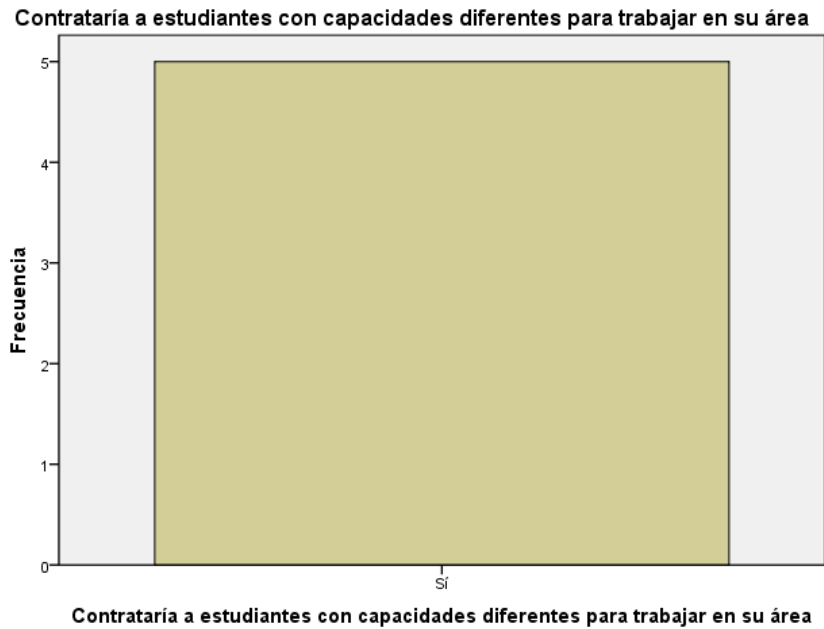
Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en las respuestas anteriores los directores de la Fundación Esperanza de Vida, conocen el significado del concepto capacidades diferentes, saben que tienen estudiantes con ese problema, además están claros de lo que es la inclusión laboral. Sin embargo no han calificado a ninguna persona con capacidades diferentes para brindarles un empleo.

Tabla y Gráfica #6

Contrataría a estudiantes con capacidades diferentes para trabajar en su área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	5	100,0	100,0	100,0



Fuente: elaboración propia

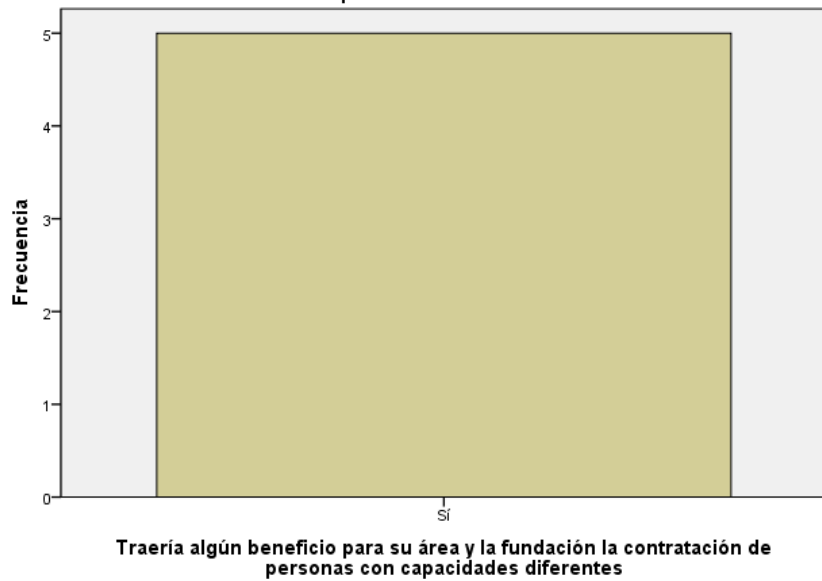
A pesar de que el 100% de los directores encuestados afirman contratar a personas con capacidades diferentes, hasta la fecha no lo han hecho, por lo que se puede afirmar que en la Fundación Esperanza de Vida hay exclusión laboral.

Tabla y Gráfica #7

Traería algún beneficio para su área y la fundación la contratación de personas con capacidades diferentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	5	100,0	100,0	100,0

Traería algún beneficio para su área y la fundación la contratación de personas con capacidades diferentes



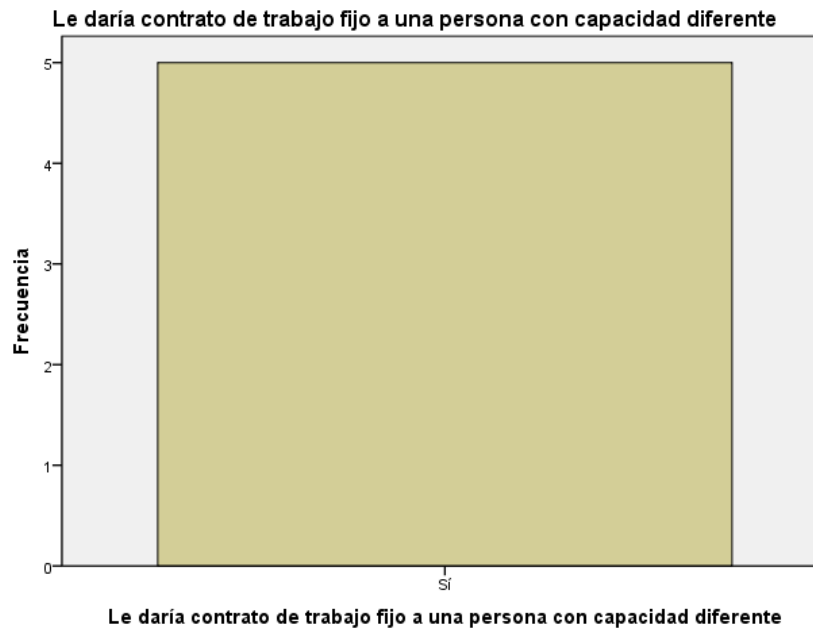
Fuente: elaboración propia 2018

Aunque el 100% de los directores encuestados creen que contratar personas con capacidades diferentes trae beneficio a la Fundación Esperanza de Vida, esto se queda en intenciones, porque la práctica lo contradice.

Tabla y Gráfica #8

Le daría contrato de trabajo fijo a una persona con capacidad diferente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	5	100,0	100,0	100,0



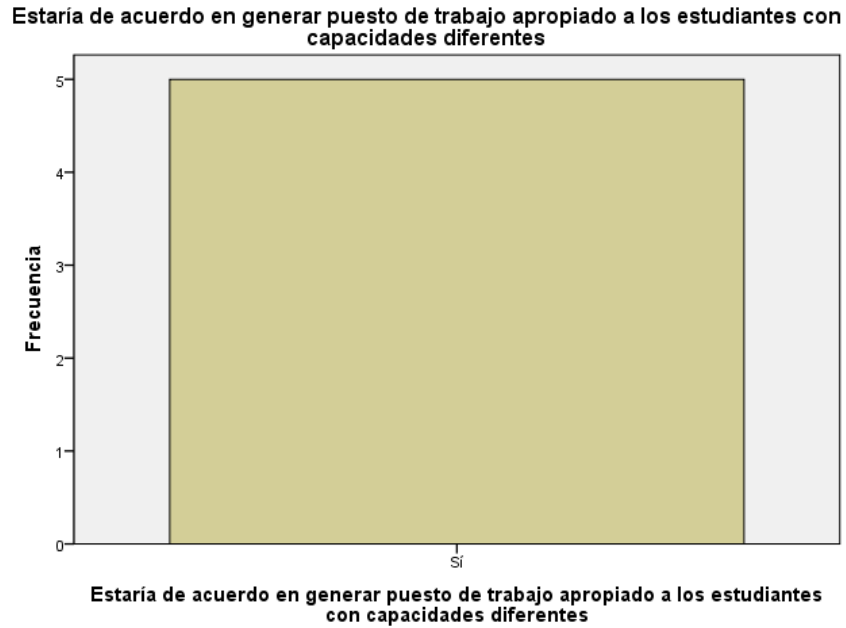
Le daría contrato de trabajo fijo a una persona con capacidad diferente

Fuente: elaboración propia 2018

El 100% de los directores respondió que sí a esta pregunta, sin embargo en nuestro análisis podemos observar que la práctica es distinta porque no tienen a ningún trabajador que sea una persona con capacidades diferentes.

Tabla y Gráfica #9

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	5	100,0	100,0



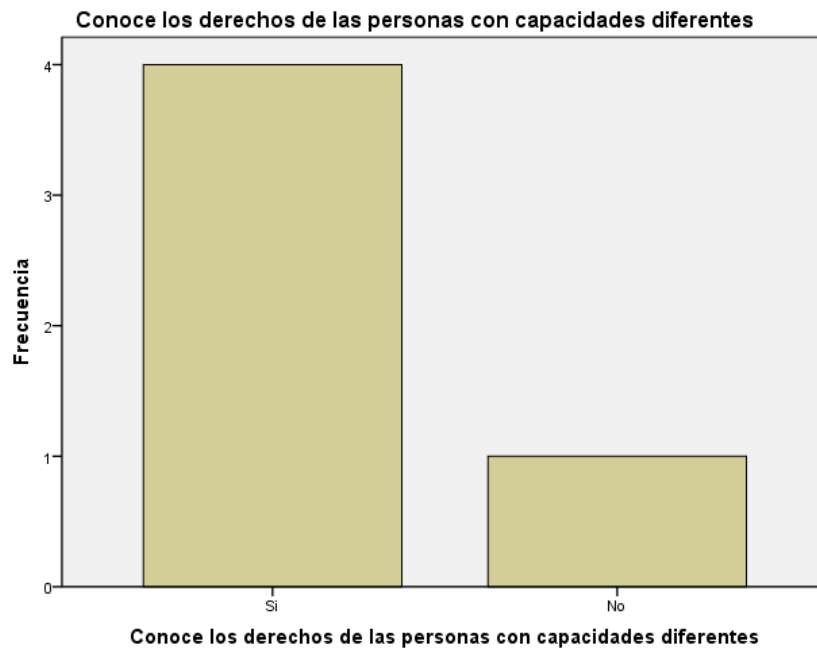
Fuente: elaboración propia 2018

Del 100% de los encuestados todos respondieron que si estarían de acuerdo en generar un puesto de trabajo apropiado a los estudiantes con capacidades diferentes. Por lo tanto se puede ver que al menos, si hay intenciones de apoyar a las personas con capacidades diferentes, aunque en la actualidad es lo contrario.

Tabla y Gráfica #10

Conoce los derechos de las personas con capacidades diferentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	4	80,0	80,0	80,0
No	1	20,0	20,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	



Fuente: elaboración propia 2018

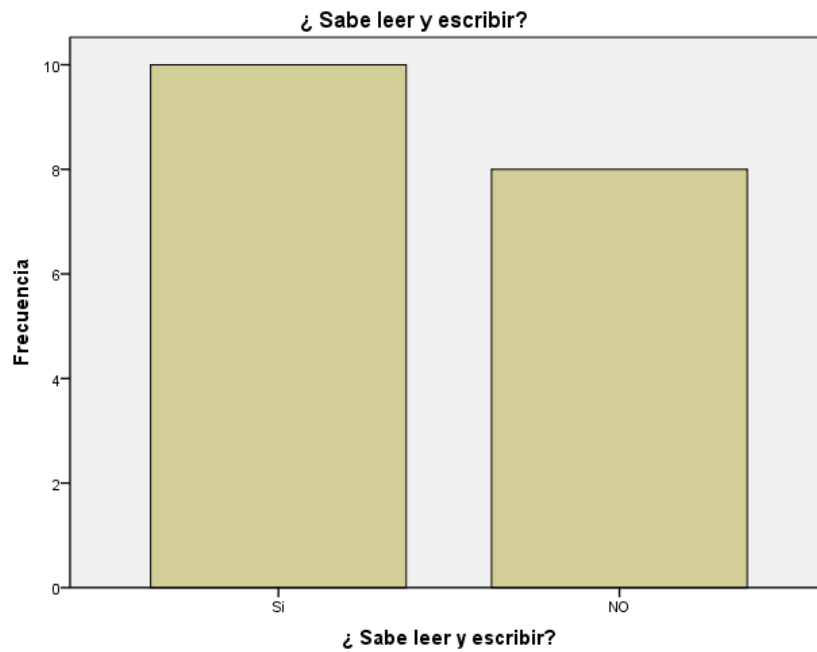
A pesar de que el 80% de los directores de la Fundación Esperanza de Vida conocen los derechos de las personas con capacidades diferentes, estos no le han puesto importancia porque no tienen a ninguna persona con esta particularidad contratada o empleada.

Encuesta a estudiantes

Tabla y Gráfica #1

¿Sabe leer y escribir?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	10	55,6	55,6	55,6
NO	8	44,4	44,4	100,0
Total	18	100,0	100,0	



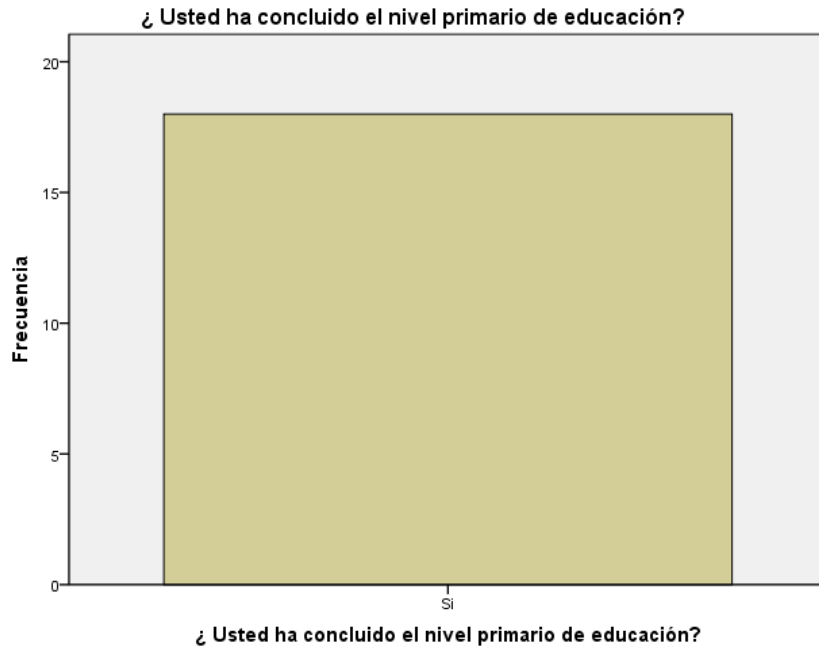
Fuente: elaboración propia 2018

El 55.6% de los estudiantes con capacidades diferentes saben leer y escribir, siendo esto una oportunidad para continuar aprendiendo y de esa manera mejorar su calidad de vida.

Tabla y Gráfica #2

¿Usted ha concluido el nivel primario de educación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	18	100,0	100,0	100,0



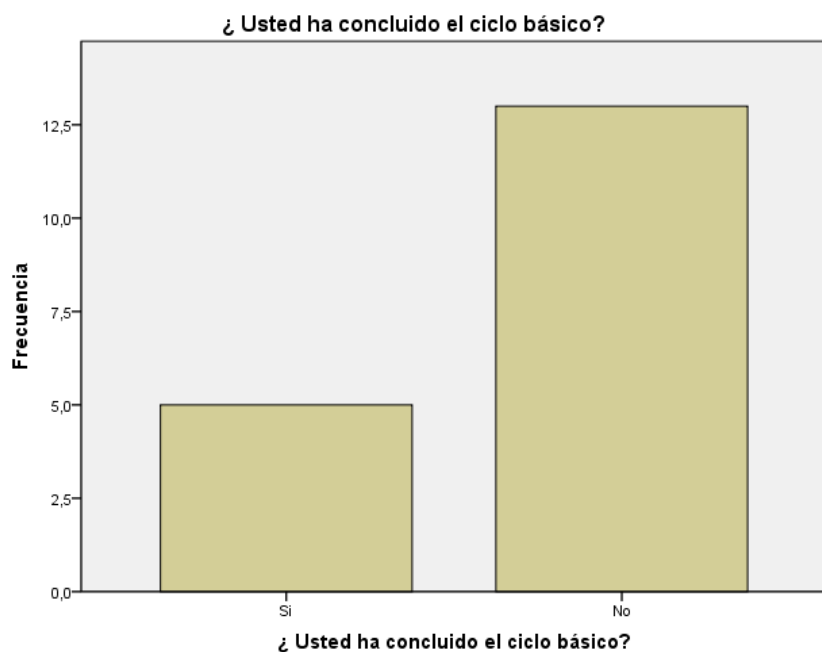
Fuente: elaboración propia 2018

La importancia de haber concluido el ciclo escolar primario, genera oportunidades aunque mínimas a las personas con capacidades diferentes obtener un puesto de trabajo según sus capacidades y estudios.

Tabla y Gráfica #3

¿Usted ha concluido el ciclo básico?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	5	27,8	27,8	27,8
No	13	72,2	72,2	100,0
Total	18	100,0	100,0	



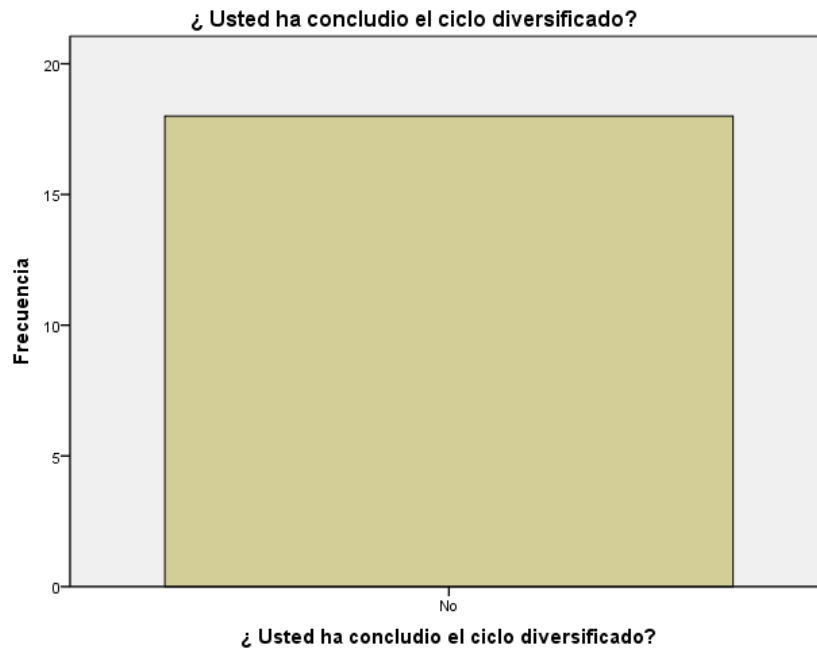
Fuente: elaboración propia 2018

El 72.2% de estudiantes con capacidad diferente no han concluido el ciclo básico de educación. Caso contrario el otro 27.8% lo ha terminado. El conocimiento de esta información sirve a la Fundación y sus Directores para que puedan crear puestos de trabajo acorde a la educación secular obtenida por los estudiantes, ya que se puede observar que al menos hay intenciones de apoyar en ese sentido.

Tabla y Gráfica #4

¿Usted ha concluido el ciclo diversificado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	18	100,0	100,0	100,0



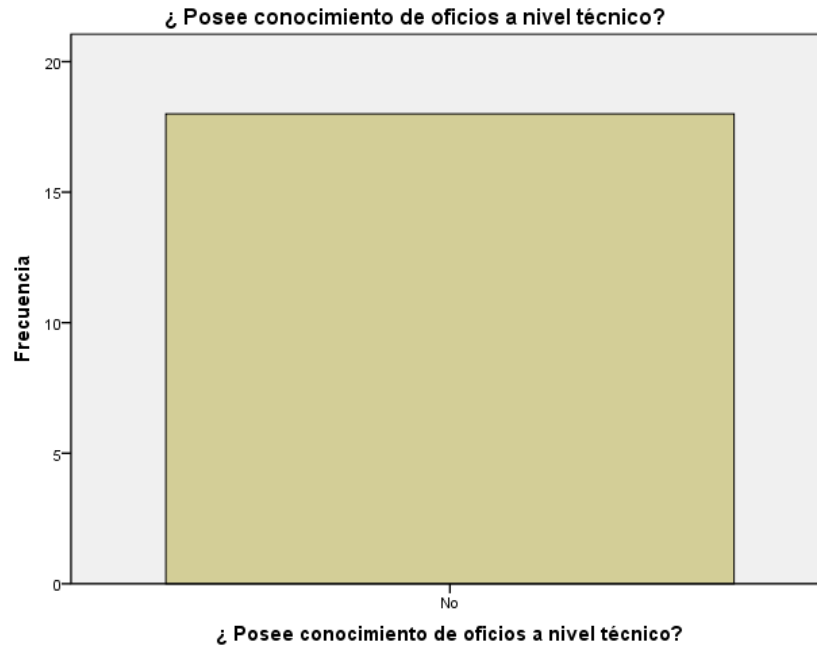
Fuente: elaboración propia 2018

El hecho de que los estudiantes con capacidades distintas no haya ninguno concluido el ciclo diversificado, se ve como una limitante fuerte en la búsqueda de mejoren la calidad de vida mediante la obtención de empleos.

Tabla y Gráfica #5

¿Posee conocimiento de oficios a nivel técnico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	18	100,0	100,0	100,0



Fuente: elaboración propia 2018

Del 100% de los encuestados no tienen conocimiento de oficios a nivel técnico. Lo que nos da como análisis que la Fundación Esperanza de Vida debe empezar a crear oportunidades en esta área para completar la formación profesional de los estudiantes con capacidades diferentes. Los oficios técnicos serían el complemento ideal en su preparación para la vida laboral.

Tabla y Gráfica #6

¿Conoces tus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	16,7	16,7	16,7
	No	15	83,3	83,3	100,0
Total		18	100,0	100,0	



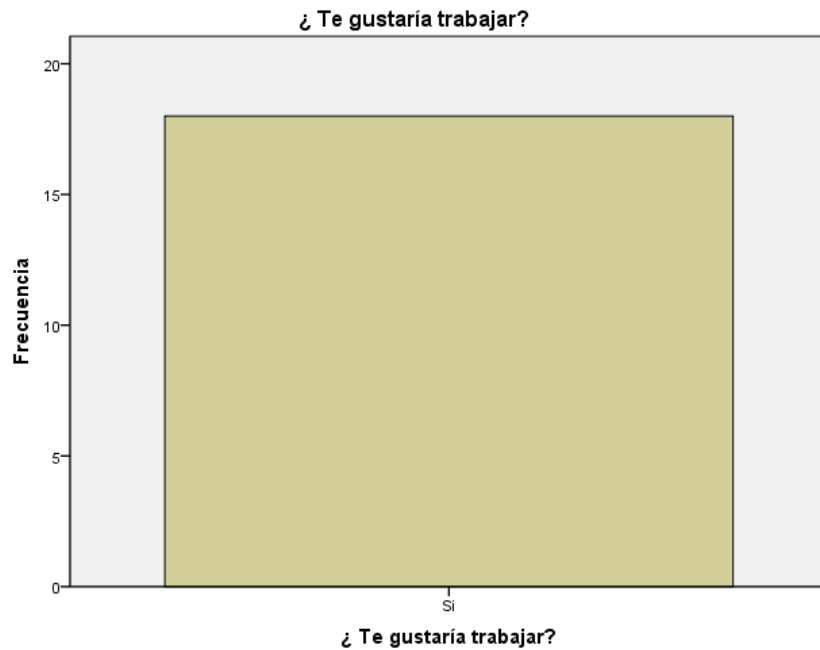
Fuente: elaboración propia 2018

Del 100% de los encuestados de estudiantes con capacidad diferentes, el 83.3% no conoce sus derechos labores. Desconocer los derechos laborales limita a los estudiantes con capacidades diferentes reclamar oportunidades labores.

Tabla y Gráfica #7

¿Te gustaría trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	18	100,0	100,0	100,0



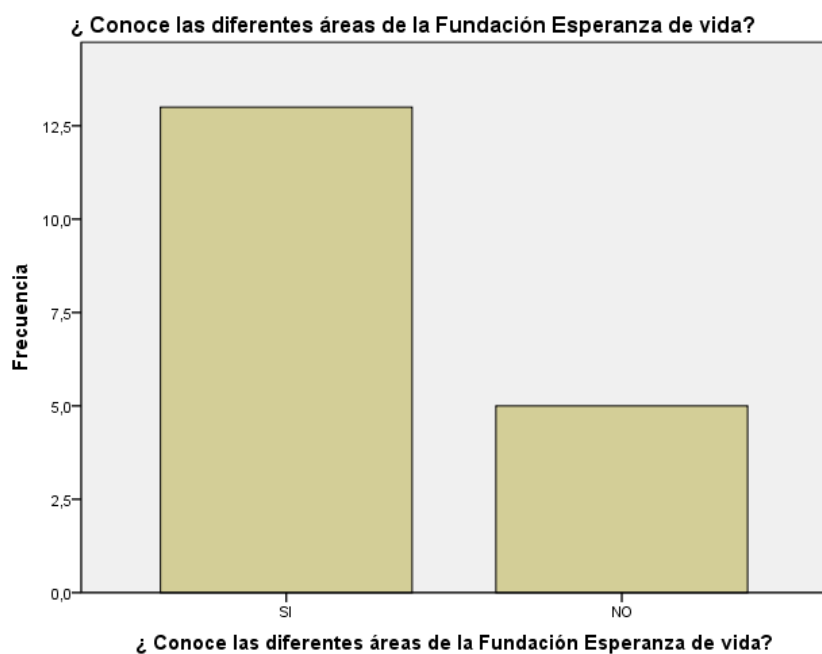
Fuente: elaboración propia 2018

El resultado de esta pregunta es uno de los principales objetivos de este estudio, el interés de las personas con capacidades diferentes en obtener una oportunidad laboral, siendo el 100% de los mismos que tienen el interés en integrarse pronto a la vida laboral.

Tabla y Gráfica #8

¿Conoce las diferentes áreas de la Fundación Esperanza de vida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	13	72,2	72,2	72,2
	NO	5	27,8	27,8	100,0
Total		18	100,0	100,0	



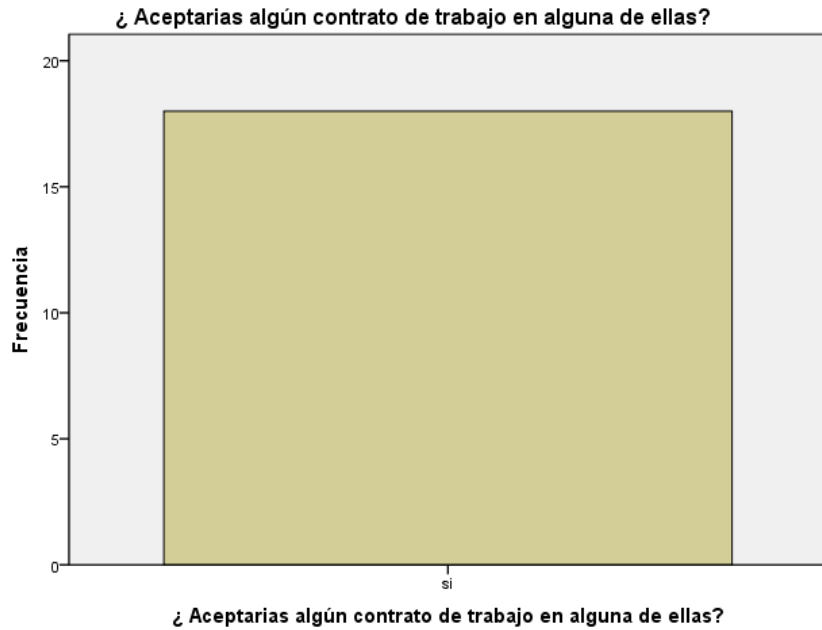
Fuente: elaboración propia 2018

La importancia de que los estudiantes de la Fundación tengan conocimiento de las diferentes áreas es para que conozcan todas las opciones de empleo que tienen. Además, de despertar su interés en algún área específica y prepararse para trabajar según el perfil que el director haya generado.

Tabla y Gráfica #9

¿Aceptarías algún contrato de trabajo en alguna de ellas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	18	100,0	100,0	100,0



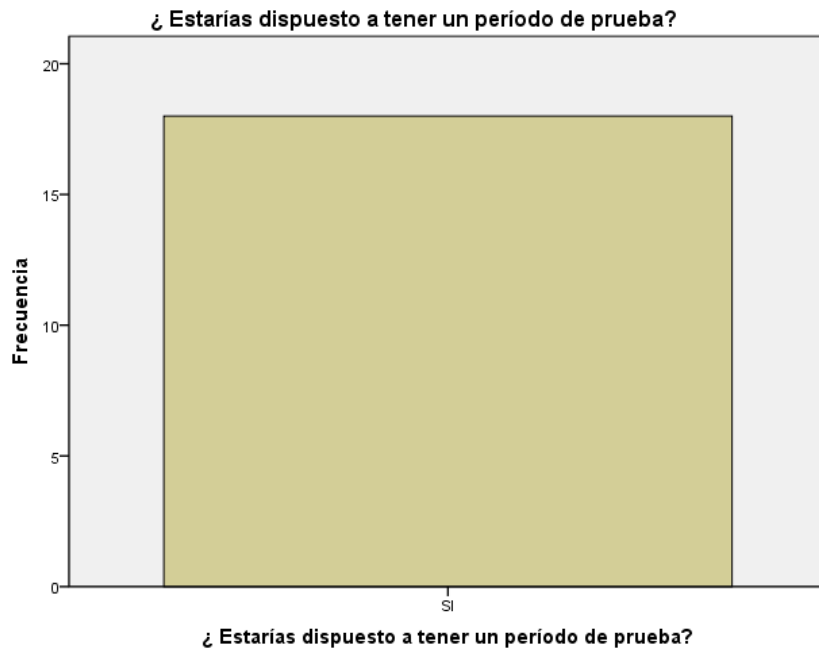
Fuente: elaboración propia 2018

El 100% de los estudiantes con capacidades diferentes están dispuestos a aceptar un contrato de trabajo en alguna de las diferentes áreas de la Fundación Esperanza de Vida. Esta respuesta en conjunto con la intención de los directores de la Fundación en donde están dispuestos a brindar una oportunidad de empleo a las personas con capacidad diferente provoca una gran posibilidad de que las personas con capacidades diferentes mejoren su calidad de vida.

Tabla y Gráfica #10

¿Estarías dispuesto a tener un período de prueba?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	18	100,0	100,0	100,0



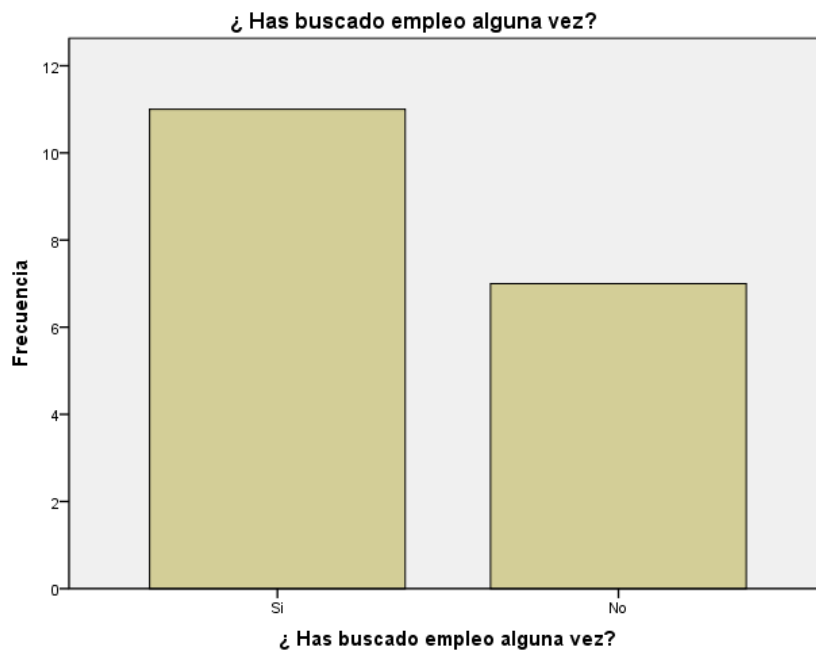
Fuente: elaboración propia 2018

El interés de las personas con capacidad diferente por trabajar se puede ver en el resultado de esta pregunta donde el 100% de los mismos estaría dispuesto a tener un período de prueba para demostrar sus capacidades y optar a una plaza fija.

Tabla y Gráfica #11

¿Has buscado empleo alguna vez?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	11	61,1	61,1	61,1
	No	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	



Fuente: elaboración propia 2018

El 61.1% de los encuestados responde que si ha buscado empleo en alguna ocasión, lo que contribuye a tener ya una experiencia en el manejo del proceso que conlleva tener una oportunidad de empleo. Según nuestro análisis la Fundación debe de proveer el conocimiento necesario para cumplir con los requerimientos necesarios en la búsqueda de empleo de las personas con capacidad diferente.

Tabla y Gráfica #12

¿Te han negado empleo porque tus capacidades son diferentes a los otros estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	15	83,3	83,3	83,3
	No	3	16,7	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

¿ Te han negado empleo porque tus capacidades son diferentes a los otros estudiantes?



Fuente: elaboración propia 2018

La experiencia de buscar empleo para el 83.3% de los encuestados ha sido negativa porque se los han negado por tener capacidades diferentes. Lo que busca este estudio es generar los espacios propicios y las circunstancias necesarias para que este fenómeno disminuya, teniendo la disposición de la Fundación, directores y los puestos de trabajo ideales para ellos.

4.2 Discusión de resultados

Según el decreto número 135-96, Ley de atención a las personas con discapacidad, en su capítulo V, artículo 34, establece que el Estado debe garantizar la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo según sus condiciones y necesidades personales. Esto motivó este estudio de investigación, debido a que los estudiantes con capacidades diferentes que pertenecen a la Fundación Esperanza de Vida en Río Hondo, Zacapa, no son aceptados en las empresas e instituciones, para ocupar puestos de trabajo, debido a estereotipo mal fundados y a la falta de políticas a nivel nacional que apoyen el decreto antes descrito.

La falta de aceptación de las personas con capacidades diferentes en los puestos de trabajo no se debe a la falta de conocimiento acerca de las mismas, porque los Profesionales de la Organización Esperanza de Vida en su totalidad tienen conciencia de lo que son las capacidades diferentes y el 80% de los mismos sabe que dentro de la Fundación hay personas con este tipo de diferencias. La generación de oportunidades de empleo en la Fundación para personas con capacidad diferentes podría ser la inclusión laboral que necesitan para las personas analizadas que según Villa (2003) Hay diversos factores que “dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de los puestos de trabajo.”(p.398)

Ese mismo autor explica acerca de los diferentes factores que dificultan la inserción laboral, se puede contrastar con los resultados de nuestra investigación, debido a que el 100% de los Directores de la Fundación conocen el significado de la *inclusión laboral* y están interesados en aplicarlo en sus diferentes áreas de trabajo. A pesar de ese interés se pudo constatar que actualmente ninguna persona de la Fundación con capacidades diferentes trabaja dentro de las áreas, lo que provoca una falta de compromiso real en la incorporación de las mismas. La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la

discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza. La profesionalización de las personas con capacidades diferentes en la Fundación Esperanza de Vida, se está cumpliendo en un buen porcentaje, porque la mayoría de ellos han cursado completamente el nivel primario, saben leer y escribir, aunque sigue siendo necesario el complemento técnico para lograr una profesionalización acorde a sus capacidades.

El 100% de los encuestados están dispuestos a aceptar un contrato de trabajo en la Fundación, esta disposición y la de los directores de crear espacios acordes a las capacidades diferentes de las personas, garantizaría la inclusión en los diferentes servicios y actividades de carácter general, a su especialización, a la promoción y protección social y la reducción de la pobreza, cumpliendo así uno de los compromisos de la OIT y de la Fundación Esperanza de Vida.

Conclusiones

Se estableció que en puestos técnicos tales como panadería y cultora de belleza los estudiantes con capacidades diferentes pueden insertarse en el ámbito laboral.

Se estableció que los directores de la Fundación Esperanza de Vida poseen el conocimiento acerca de la inclusión laboral y de los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes, por lo tanto pueden emplear a diez personas. Las mejores oportunidades de empleo son las técnicas, debido a la no conclusión de los ciclos académicos a nivel de diversificado de las personas sujetos de este estudio.

El interés presentado por los directores en la contratación de personas con capacidades diferentes, de crear oportunidades de trabajo que sean propicias para las personas sujetos de este estudio, se ve contrastado con la realidad en la que ninguna persona con capacidad diferente trabaja en sus áreas.

Se determinó que los efectos que tiene la generación de puestos de trabajo para personas con capacidades diferentes están relacionados con su desarrollo emocional y económico.

Capítulo 5

Propuesta de intervención

5.1. Nombre de la propuesta de intervención

Cursos técnicos para las personas con capacidad diferente de la Fundación Esperanza de Vida, Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa. Propuesta que se desarrolló en el mes de enero del 2019.

5.2 Descripción de la propuesta

La problemática en la Fundación Esperanza de Vida, de la Aldea Llano Verde, Río Hondo, Zacapa, con las personas con capacidades diferentes se debe a la falta de conocimientos técnicos de los mismos. Debido a que algunas de las personas si poseen conocimientos, pero no tienen las habilidades y destrezas técnicas necesarias para trabajar en cualquiera de las áreas de la Fundación. La solución para esta problemática es impartir cursos técnicos complementarios a su educación académica. Estos cursos deben estar homologados con las necesidades que tienen las diferentes áreas de trabajo de la Fundación Esperanza de Vida. Así los estudiantes con capacidad diferentes podrán obtener el conocimiento necesario para aplicar a una plaza según el perfil del empleador.

Esto es trascendental debido a que las leyes de Guatemala y mundiales obligan a que todas las empresas, instituciones y otras entidades a que se preocupen por la inclusión laboral. En el ámbito pedagógico es prioridad incluir los procesos educativos a toda persona no importando sus capacidades. La viabilidad de esta propuesta es el interés que tiene la Fundación Esperanza de Vida en incluir en sus áreas de trabajo a cada uno de las personas con capacidades diferentes que están dentro de la misma. Además, que cuentan con un edificio que promueve la Educación Técnica.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo general

Mejorar la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes

5.3.2 Objetivos específicos

- Lograr que las personas con capacidades diferentes desarrollen capacidades técnicas y se especialicen en la ejecución de un trabajo.
- Generar puestos de trabajo según las especialidades técnicas para personas con capacidades diferentes.

5.4 Resultados esperados

- Que todas las personas con capacidades diferentes que viven en la Fundación Esperanza de Vida, desarrollen capacidades técnicas al terminar los cursos programados.
- Las personas con capacidades diferentes son empleadas por la Fundación.
- Las personas con capacidades diferentes ocupan cargos especializados en la Fundación.

5.5 Actividades

5.5.1 Cronograma de actividades

Actividades	Noviembre	Diciembre	Enero
Planificar con los directores de Esperanza de Vida para organizar los cursos según sus áreas de trabajo.	x		
Reunión con la Directora de	x		

Recursos Humanos para la creación de puestos de trabajo acorde a las capacidades diferentes.			
Realizar convenio con Intecap para desarrollar los cursos	X		
Iniciar los cursos		X	
Clausura de los cursos y contratación de las personas con capacidades diferentes			X
Proponer cursos técnicos según las áreas de trabajo de la Fundación Esperanza de Vida.			
Realizar los cursos técnicos en el Edificio Técnico de la Fundación Esperanza de Vida.			
Generar los puestos de trabajo según las especialidades técnicas que las personas con capacidades diferentes hayan culminado.			

Fuente: elaboración propia

5.6 Metodología

La metodología para hacer operativa la propuesta consiste en desarrollar cursos técnicos para las personas con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida.

5.7 Recomendaciones para la implementación y sostenibilidad de la propuesta

Para el desarrollo de los cursos técnicos, se recomienda a la Fundación Esperanza de Vida que se haga un convenio de colaboración con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) para que los instructores sean puestos por ellos. Para que el proyecto sea sostenible se recomienda que la Fundación Esperanza de Vida tenga el interés en seguir desarrollando cursos técnicos y cree nuevos puestos de trabajo según las necesidades de sus diferentes áreas.

5.8 Recursos

Recursos humano	Materiales
Instructores Alumnos	Manuales Computadora Cañonera Pizarrón Pantalla Impresora Marcadores
Recurso económico	
Viáticos Refrigerio	

5.9 Presupuesto

Actividad 1 – Directores	Costos
Refrigerio	150.00
Impresiones	20.00
Actividad 2 – Recursos Humanos	
Refrigerio	25.00
Actividad 3- Convenio INTECAP	
Viáticos	700.00
Hospedaje y Alimentación	1,500.00
Actividad 4 – Inicio de cursos	
Refacción	300.00
Manuales	2000.00
Actividad 5 – Clausura	
Refacción	200.00
Impresión de diplomas	100.00

Referencias

- Bolaños, G. (2015). *Proceso de selección de personas con capacidades diferentes*. Tesis de Licenciatura. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- CERMI. (2001) *Dificultades de accesibilidad de las personas discapacitadas*. Obtenido de <https://www.cermi.es/>
- De León, R. (2014). *Derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales, Análisis jurídico*. Tesis de Licenciatura. Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- García Muñoz (2003) *Cuestionario*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/000377887bb8944f1e6de>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª. Edición México: Mc Graw Hill.
- INE (2002) *Censo de Población*. Obtenido de <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2014/01/16/U3l8MepiRtatBurbPSoTVxo56SY9pqs0.pdf>
- Laurin-Bowie. (2009) *Inclusión Laboral para personas con capacidades diferentes*. Obtenido de <http://inclusion-international.org>
- OMS. (2001) *Factores ambientales y personales*. Obtenido de <http://www.who.int/es>
- OIT (2014). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra. Editorial GOT.
- ONU. (2008) *Derechos de las personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/es/index.html>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad*. Madrid, España.
- Stanton, Etzel y Walker. (2009). *Definición de encuesta*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Solórzano, A. (2013). *Oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down*. Tesis de Licenciatura. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Villa, N. (2003). *Situación laboral de las personas con discapacidad en España*. *Revista Complutense de Educación*, 393-424.

Anexos

Anexo 1 Solicitud de autorización para realizar la investigación

Zacapa, 18 de Agosto de 2018.

Licda: Lourdes Milian de Brenes
Administradora General
Organización Esperanza de vida

Respetada Licda: Milian


Con un atento me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores diarias.


Por medio de la presente me permito hacer de su conocimiento que por parte de la Universidad Panamericana sede zacapa, se realiza una Tesis que es parte del proceso del programa PEI de la Universidad.

En virtud de lo anterior, me permito SOLICITAR de sus buenos oficios a efecto de proporcionar el respectivo permiso para realizar unas encuestas que son parte del proceso de la Universidad y con el propósito de brindar un mejor proceso educativo para los estudiantes con capacidades diferentes de la organización.

Agradeciendo de antemano su valioso apoyo en la presente y en espera de una respuesta positiva a nuestra petición, aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted.

Deferentemente,


Msc Rodolfo Venancio
Asesor de Tesis


Vo.Bo. Gladis Elizabeth Gordon Sosa de Espino
Coordinadora de UPANA
Zacapa




Res 24-10-18

Anexo 2 Autorización de la institución donde se va a llevar a cabo la investigación



Licenciado
Rodolfo Acevedo
Asesor de Tesis
Facultad de Educación
Universidad Panamericana, Zacapa

Estimado Lic. Acevedo:

Es un gusto saludarle y desearle abundantes bendiciones en su vida y la de su familia.

Por medio de la presente me permito informarle que el permiso solicitado a mi persona en el oficio sin número de fecha 18 de agosto de 2018, para la realización de las encuestas como parte del proceso de Tesis para el mejoramiento del proceso educativo para los estudiantes con capacidades diferentes de mi representada; queda aprobado.

Para los usos legales que al interesado convenga, firmo y sello la presente a los treinta y un días del mes de octubre del año 2018.

Atentamente,

Licda. Lourdes Anábella Milian de Brenes
Representante Legal
Esperanza de Vida

Anexo 3 Instrumentos



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Sede Zacapa
Licenciatura en Pedagogía Administrativa
Cuestionario a directores
Fundación Esperanza de Vida

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de preguntas. Por favor conteste según su criterio en la casilla Si o No marcando con una X.

Por su tiempo y profesionalismo muy agradecida.

1. ¿Sabe usted a que se refiere el termino personas con capacidad diferentes?
Sí No
2. ¿Sabía usted que en la Fundación Esperanza de Vida hay alumnos con capacidades diferentes?
Sí No
3. ¿Sabe que los niños con capacidad diferente de la Fundación Esperanza de Vida reciben Educación Secular?
Sí No
4. ¿Conoce el significado de inclusión laboral?
Sí No
5. ¿Actualmente, tiene en su Área contratadas personas con capacidades diferentes?
Sí No
6. ¿Contrataría a alumnos con capacidades diferentes para trabajar en su área?
Sí No
7. ¿Traería algún beneficio para su área y la Fundación la contratación de personas con capacidad diferente?
Sí No
8. ¿Le daría un contrato de trabajo fijo a una persona con capacidad diferente?
Sí No
9. ¿Estaría de acuerdo en generar puestos de trabajo apropiados a los estudiantes con capacidades diferentes de la Fundación Esperanza de Vida?
Sí No
10. ¿Conoces los derechos de las personas con capacidades diferentes?
Sí No

Muchas gracias.

La información será confidencial.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Sede Zacapa
Licenciatura en Pedagogía Administrativa
Cuestionario a alumnos
Fundación Esperanza de Vida

1. ¿Sabe leer y escribir?
Sí No
2. ¿Usted ha concluido el Nivel Primario de Educación?
Sí No
3. ¿Usted ha concluido el Nivel Básico?
Sí No
4. ¿Usted ha concluido el Nivel Diversificado?
Sí No
5. ¿Posee un conocimiento de un oficio a nivel técnico?
Sí No
6. ¿Conoces tus derechos laborales?
Sí No
7. ¿Te gustaría trabajar?
Sí No
8. ¿Conoces las diferentes Áreas de la Fundación Esperanza de Vida?
Sí No
9. ¿Aceptarías un contrato de trabajo en alguna de ellas?
Sí No
10. ¿Estarías dispuesto a tener un período de prueba?
Sí No

Muchas gracias.
La información será confidencial.