

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL



**EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
UN GRUPO DE PERSONAS CON DISTINTA DIVERSIDAD FUNCIONAL,
QUE NO ESTÉN LABORANDO EN LA ACTUALIDAD**

TESIS DE GRADO

MARILYN ANDREA ESTRADA DE LA CRUZ

CARNÉ 13007-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017

CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE
UN GRUPO DE PERSONAS CON DISTINTA DIVERSIDAD FUNCIONAL,
QUE NO ESTÉN LABORANDO EN LA ACTUALIDAD**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

POR

MARILYN ANDREA ESTRADA DE LA CRUZ

PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE
PSICÓLOGA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTÍNEZ SALAZAR, S.J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROTECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S.J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LICDA. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HECTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S.J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

COORDINADORA DE ÁREA ACADÉMICA DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL: LICDA. DIARA EUNICE ÁLVAREZ LUNCEY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRÓN

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LICDA. ARANKA MARÍA POKUS YAQUIAN

Guatemala 08 de noviembre del 2017

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar

Estimados Señores

Reciban un atento saludo.

Por este medio informo a ustedes que la estudiante **MARILYN ANDREA ESTRADA DE LA CRUZ** quien se identifica con número de carne **1300713** ha concluido el proyecto de tesis titulado **EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS CON DISTINTA DIVERSIDAD FUNCIONAL, QUE NO ESTÉN LABORANDO EN LA ACTUALIDAD** considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para someterse a la revisión de tesis correspondiente.

Agradeciendo su atención a la presente, me despido.

Atentamente,



Mgtr. Lucrecia E. Arriaga G.
Asesora

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARILYN ANDREA ESTRADA DE LA CRUZ, Carnet 13007-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051487-2017 de fecha 1 de diciembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS CON DISTINTA DIVERSIDAD FUNCIONAL, QUE NO ESTÉN LABORANDO EN LA ACTUALIDAD."

Previo a conferirsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de diciembre del año 2017.

DEDICATORIA

A DIOS

Por su amor incondicional, por darme conocimiento y sabiduría. Por estar conmigo en todas las etapas de mi vida, incluyendo esta de carrera universitaria, por darme fuerzas y ser mi principal inspiración.

A MIS PADRES

María del Rosario de la Cruz y Víctor Manuel Estrada Orellana, por apoyarme en todo momento, y esforzarse para darme la oportunidad de estudiar y aconsejarme a tomar buenas decisiones, por su amor y compañía.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS

Evelin Estrada, Jhonatan Estrada, Angelly Estrada y Anthony Estrada, por creer conmigo este logro y brindarme su ayuda y darme ánimos cuando necesitaba.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS

Por ser verdaderamente amigos, por escucharme y aparecerse en momentos indicados. Por celebrar conmigo cada logro de esta carrera.

A MIS COMPAÑEROS/AS

Por tan memorables momentos. En especial a Fernanda Roldán, Gabriela Rosas, Elisa Montenegro, Joselin Estrada, Linda Paredes, Lisbeth García; con quienes compartí tantas alegrías, retos y enseñanzas, y quienes me demostraron una amistad sincera.

A LA ORGANIZACIÓN

Fundabiem, por abrirme las puertas y darme la oportunidad de realizar parte de mi proyecto de investigación en tan honorable organización. Agradezco el apoyo de Yan Carlos Hernández y Mario González.

A MI ASESORA

Mgtr. Lucrecia Arriaga, por compartirme de sus conocimientos y por orientarme, corregirme y ayudarme a culminar mi proyecto de investigación.

ÍNDICE

I.	Introducción	01
II.	Planteamiento del problema	22
	2.1. Objetivos.....	23
	2.1.1. Objetivo general.....	23
	2.1.2. Objetivos específicos.....	23
	2.2. Unidad de análisis.....	23
	2.3. Definición de unidad de análisis.....	23
	2.3.1. Definición conceptual.....	23
	2.3.2. Definición operacional.....	24
	2.4. Alcances y límites.....	24
	2.5. Aporte.....	25
III.	Método	26
	3.1. Sujetos.....	26
	3.2. Instrumento.....	28
	3.3. Procedimiento.....	29
	3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	30
IV.	Presentación de resultados	31
V.	Análisis y discusión de resultados	71
VI.	Conclusiones	75
VII.	Recomendaciones	77
VIII.	Referencias	79
	Anexos	86

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación cuenta con un enfoque cualitativo, fue conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

Para el estudio se desarrolló una entrevista semi-estructurada elaborada por la autora, la cual consta de veinte preguntas abiertas, basados en cuatro indicadores que son: 1. Autoestima. 2. Percepción. 3. Motivación. 4. Limitantes. La muestra que se utilizó consta de 12 sujetos de ambos géneros y distintas edades que poseían alguna diversidad funcional, estado civil indiferente, y como mínimo nivel de educación primaria finalizada.

Los resultados más importantes que resalta el estudio consisten en que la mayoría de sujetos manifiestan un fuerte deseo por integrarse al ámbito laboral, y ser aceptados a pesar de la diversidad funcional que tienen. Adicional a ello, las expectativas de contratación según la percepción de los sujetos entrevistados del estudio, que actualmente no están laborando, se centran en las limitantes que enfrentan, lo cual esto hace que se sientan incapaces de autodesarrollarse y de alguna manera causa que ellos estén más aislados de los círculos sociales y, por ende, en un estado inactivo como ciudadanos guatemaltecos. No obstante, muchos mantienen la esperanza de ser tomados en cuenta sin problema en el mercado laboral, como cualquier otra persona que no tiene alguna diversidad funcional.

Como conclusión se estableció que, las personas que tienen alguna diversidad funcional enfrentan problemas que muchas veces la sociedad desconoce, como la poca integración al mercado laboral, la falta de oportunidades de desarrollo académico, lo cual esto hace que ellos muchas veces busquen trabajos informales, o bien buscar depender de alguien en todo tiempo.

Dados los resultados del estudio se recomienda fomentar la inclusión laboral a través de diferentes estrategias que permitan romper con los estereotipos, prejuicios o ideas falsas preconcebidas que existe actualmente en la sociedad, estrategias que comuniquen y sensibilicen a toda persona a actuar con respeto, dignidad y tolerancia hacia aquellos que tienen alguna diversidad funcional.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en Guatemala se ha dejado de considerarle importancia a la accesibilidad y capacitación a personas que poseen alguna diversidad funcional ya sea física, mental o sensorial, que de alguna manera ellos también forman parte de la fuerza laboral del país.

La condición de oportunidad laboral en Guatemala cada vez es más reducida y en muchas organizaciones piden varios requisitos para formar parte de ellas, que en algunos casos son superfluos y no les permiten a muchas personas siquiera aplicar a las plazas que éstas disponen. Las personas con diversidad funcional tienden a tener más limitantes a poder laborar en alguna organización debido a sus condiciones físicas, mentales o sensoriales, y la mayoría de veces estas personas no se atreven a intentar laborar en alguna organización debido a lo mismo, a que no creen ser capaces de cumplir con todos esos requisitos que piden para ser contratados. No obstante, actualmente vemos que varias organizaciones disponen de oportunidades para las personas que tienen algún tipo de diversidad funcional, y así integrarlos en algún área en la que ellos puedan desenvolverse y desarrollarse, algo que verdaderamente marca la diferencia de la organización y le da un alto prestigio. La inclusión laboral es un método muy humano que cualquier empresa podría ejercer.

Por lo anteriormente expuesto, se tuvo el interés de realizar un estudio acerca de las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad, por lo que a continuación se presenta en resumen la información más relevante y aportes más interesantes obtenidos de dichas investigaciones en cuanto a diversidad funcional.

A continuación se presentan algunos estudios realizados en Guatemala relacionados al tema de diversidad funcional, y para iniciar se mencionará a Cuéllar (2012) realizó una investigación de tipo cualitativa, cuyo objetivo era reconocer los factores que inciden en la adaptación al entorno laboral de personas con discapacidad motora en empresas privadas guatemaltecas, en la cual se tomó de muestra a un grupo de 8 sujetos de los cuales 3 fueron mujeres y 5 hombres, quienes forman parte de la fuerza laboral privada del país y poseen algún tipo de discapacidad motora. El procedimiento de dicho estudio consistió en la realización de entrevistas semi-estructuradas en donde lo que se buscaba era conocer los factores que más inciden en dicha adaptación, según la percepción de los sujetos de estudio. Se concluyó que los

factores como aceptación, infraestructura, oportunidad y desarrollo son los que más sobresalen en la adaptación de este grupo de personas al entorno laboral. Y se obtuvo que las personas con discapacidad motora manejan un alto nivel de motivación, por lo tanto, eso les permite lograr adaptarse a las condiciones que las empresas les ofrecen, y aunque estas no sean las idóneas para cubrir sus necesidades, el autor de dicho estudio indicó que algunos buscan alternativas ante las dificultades que se les presentan en la ejecución de sus tareas. Por último, se recomendó adecuar las instalaciones en las empresas para facilitar la accesibilidad y desplazamiento de aquellos colaboradores que cuentan con una discapacidad motora. Por otro lado, impulsar campañas a nivel nacional que promuevan la contratación de personas con discapacidad a través de una concientización y educación permanente que permita la apertura laboral a estas personas.

Chavarría (2013) realizó un estudio que buscó identificar la actitud de personas con discapacidad visual, luego de su inserción en el mercado laboral de la capital de Guatemala. Para esto se realizó una encuesta de 15 ítems que profundizó en los temas de obstáculos, actitud y relaciones interpersonales. El instrumento fue aplicado a una muestra de 10 sujetos, y de tipo no probabilística debido a que los sujetos fueron seleccionados por características definidas. La muestra de la presente investigación fue pequeña debido a la dificultad de contactar con sujetos con características tan específicas. Las personas que participaron en esta investigación se encuentran entre los 25 y 50 años de edad, y han sido capacitados por distintas instituciones que se dedican al desarrollo de proyectos y la atención de personas con ceguera. Se concluyó con la investigación que los sujetos tienen una actitud positiva respecto a su entorno laboral y que los demás individuos presentan una actitud también positiva y de extrema atención hacia las personas discapacitadas. La principal recomendación del autor es continuar aplicando el instrumento para poder ampliar y generalizar los resultados.

González (2014) realizó una investigación el cual se estableció como objetivo analizar e identificar las diferencias que existen en el desempeño laboral de colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad, en una entidad financiera de la Ciudad de Guatemala. El Instrumento utilizado fue un cuestionario en escala de Likert, que contiene 25 ítems divididos en 5 indicadores, los cuales son: responsabilidad, motivación, productividad, eficiencia y trabajo en equipo. El instrumento fue aplicado a una muestra de 26 sujetos. El tipo de la muestra fue por conveniencia, debido a que los sujetos fueron seleccionados por características definidas. Los

sujetos de estudio fueron 13 personas con discapacidad auditiva y 13 personas sin discapacidad. Ambos grupos forman parte de una entidad comercial de la Ciudad de Guatemala y comprenden edades de 20 a 42 años. El autor de la investigación logró concluir que no existe relación entre el desempeño laboral y la discapacidad auditiva. Asimismo, en forma general se mostró que tampoco existe relación entre sexo y desempeño laboral, por otro lado, y tomando ambos grupos también se encontró una correlación moderada en cuanto a los años de trabajar en la empresa y el desempeño laboral. Se recomendó realizar estudios de esta índole en más empresas guatemaltecas que tengan programas de inserción laboral para personas con discapacidad y así brindar un panorama diferente a la sociedad guatemalteca acerca del rendimiento laboral de los mismos.

De León (2014) hizo una investigación que tuvo como objetivo 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, así como la ausencia o la existencia de mecanismos, programas y el fortalecimiento de las instituciones en el ámbito laboral. Como unidad de análisis, se utilizó para el desarrollo de la investigación cuadros comparativos, así también cuerpos normativos pertenecientes a la legislación nacional e internacional adoptada por el Estado de Guatemala. Entre todas las conclusiones, una de ella fue que se pudo constatar que las políticas de cada país se orientan hoy día hacia la búsqueda de soluciones comunes para el problema del empleo de personas con capacidades especiales ya que son un sector altamente productivo pero olvidado muchas veces por ciertos Estados. Se pudo recomendar el hacer énfasis en los aspectos regulados en la legislación nacional lo cual han permitido a Guatemala desarrollar políticas de estado con relación a personas con capacidades especiales y de esta forma contribuir al mejoramiento de vida y desarrollo integral y principalmente el impulso de este sector al ámbito laboral.

Bolaños (2015) realizó una investigación lo cual su objetivo fue describir el proceso de selección en personas con capacidades diferentes, así como determinar las fases, y elementos que inciden en los mismos. Esta investigación fue de corte descriptiva y la metodología estadística que se utilizó es la fiabilidad de porcentajes. Abordó los pasos de la elección del candidato idóneo en personas con capacidades diferentes, y enfocó su estudio a la población de Quetzaltenango ya que este sector poblacional se caracteriza por el deseo de superación, trabajo y desarrollo a pesar de las limitantes físicas, sensoriales o cognitivas que puedan poseer. La unidad

de análisis son personas con capacidades diferentes como ceguera, sordera, paraplejía, entre otros, así como empresas de distintos giros que emplean, han empleado y pueden emplear a dichas personas de la cabecera de Quetzaltenango. La conclusión principal de dicho estudio fue que el proceso de selección en personas con capacidades diferentes se describe de una manera incompleta, ya que no logra terminar las fases necesarias para determinar las características, habilidades y aptitudes que son indispensables en la inserción laboral, por lo que el autor de la investigación recomendó a las empresas de la cabecera departamental de Quetzaltenango desarrollar la elección del candidato de una manera completa y adaptada para cada diagnóstico, de esta manera 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.

En cuanto a investigaciones internacionales, relacionadas con el tema de diversidad funcional o comúnmente conocido personas con discapacidad, se puede mencionar a Andrade (2008) de Chile, realizó una investigación que tuvo como objetivo conocer cuál es la percepción de la sociedad chilena sobre la exclusión de las personas con discapacidad. Se utilizó una metodología cualitativa, aplicándose 18 entrevistas en profundidad a actores políticos, empresarios, líderes de organizaciones sociales y familiares de las personas con discapacidad. Las principales conclusiones de tal investigación señalaron que los actores han internalizado una nueva forma de ver la discapacidad, en donde el entorno juega un rol prioritario a la hora de entender los problemas que la discapacidad conlleva. Dentro de estos problemas consideran como más relevantes la discriminación, el bajo acceso a la educación, la baja integración al mercado laboral, y la infraestructura inadecuada para desplazarse, lo cual se interrelaciona, conduciendo a la exclusión de la persona con discapacidad en el ámbito social, político, económico y simbólico. Se recomendó considerar que, para lograr una verdadera integración social de las personas con discapacidad, es necesario intervenir en el espacio de la inversión social, de modo de empoderar a estos sujetos de herramientas que les permitan valerse por sí mismos y de esta manera buscar una vida independiente.

Núñez y Pabón (2009) realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral medidos a través de la Teoría Bifactorial de Herzberg, entre personas con discapacidad intelectual que han sido insertadas al mundo laboral bajo dos modalidades (empleo protegido y empleo con apoyo) de seis (6) instituciones del

Área Metropolitana de Caracas. La investigación realizada se inserta en los estudios descriptivos-comparativos, la cual se abordó a través de un diseño de campo transaccional. El diseño de investigación para este estudio es no experimental. De acuerdo con la investigación del autor, se decidió trabajar con una muestra de la población, la cual, por la carencia de registros acerca de las diversas instituciones que en el área Metropolitana de Caracas ofrecen programas de empleo protegido y de empleo con apoyo hubo de elegirse intencionalmente. El total de individuos o unidades muestrales entrevistadas fue de 148 personas. Se concluyó que la población con discapacidad intelectual en promedio se encuentra altamente satisfecha. Sin embargo, existen algunos casos que se encuentran medianamente satisfechos en la modalidad de empleo con apoyo. Esto nos lleva a concluir que los programas de inserción laboral bajo esta modalidad deben revisar sus prácticas para detectar aquellas áreas en las que están fallando y mejorarlas con la finalidad de aumentar la satisfacción y lograr una inserción exitosa. Como recomendación, el autor aportó que sería de gran utilidad realizar investigaciones en las que se establezca una comparación entre la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual y las que no disponen de ningún tipo de discapacidad, con la finalidad de determinar cuáles son los obstáculos que tienen los individuos con discapacidad al momento de ingresar en una empresa.

Rodríguez (2010) realizó una investigación en San José, Costa Rica, cuyo objetivo era analizar el marco jurídico que establece la Convención sobre derechos de personas con discapacidad en materia laboral en Costa Rica. El enfoque de la investigación fue cualitativo. Los datos recolectados son básicamente lo que a nivel jurídico y legal implica el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y si de acuerdo con la formación académica y profesional que se ofrece en los servicios educativos de educación especial es posible que las personas con discapacidad llegaran a ejercer dicho derecho a cabalidad. Se realizó una revisión al menos breve del potencial de aplicación que tiene dicho artículo tomando en cuenta su redacción según la definición de apoyos, ajustes y oportunidades para todos. Aparte de la revisión bibliográfica personal que incluyó la revisión, resumen e interpretación del artículo 27 de la Convención en cuestión, se realizaron las seis entrevistas mencionadas. Se pudo concluir que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su ratificación por parte de Costa Rica constituye, en definitiva, un avance en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad y no discriminación. En lo relativo al trabajo y empleo, esta Convención establece derechos de un carácter muy general, en el sentido

de que se refiere al derecho de las personas con discapacidad de trabajar sin tomar en consideración la amplia variedad de tipos de discapacidad que existen y la amplitud o magnitud tan variable de los apoyos que podría requerir cada persona según estas características, por lo que no se contempla que el tipo de trabajo acorde en cada caso es distinto y depende de muy amplias consideraciones. Se recomendó tomar en cuenta lo que menciona la Convención al referirse al derecho a tener la oportunidad de tener un trabajo libremente elegido o aceptado por la persona con discapacidad lo cual, tomando en cuenta las características y el desarrollo de recursos y apoyos en nuestro país.

Cobas (2015) hizo un estudio que tuvo como objetivo principal conocer la situación actual, de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación a su inclusión al campo laboral en México. La aproximación metodológica que sustenta a la investigación es cualitativa y el tipo de estudio que se realizó, fue utilizando la entrevista a profundidad. Para realizar el estudio de caso, del Centro de Capacitación física y psicológica llamado Tribble Center, se aplicó el método Delphi a un grupo de personas de tal institución. Este método se clasifica como uno de los métodos generales de prospectiva, que busca acercarse al consenso de un grupo de expertos con base en el análisis y la reflexión de un problema definido. Se concluyó que el nivel de inclusión y capacitación que existe en centros de capacitación como en el Tribble Center, permite a las personas con discapacidad, el sentirse incluidos, incorporados y valorados desde una perspectiva social y laboral, esto servirá como apalancamiento para el éxito de la incorporación a las actividades diarias de las personas. Dentro de las recomendaciones que se hicieron está tomar en cuenta el proceso laboral en la vida de cada persona es un elemento indispensable de participación dentro de este ámbito, considerando que hoy en día existe una alta demanda de trabajo. Por lo mismo, los postulantes a empleados deben ser capaces de afrontar un proceso crucial que decidirá su futuro laboral, basándose en la experiencia y habilidades propias para ejercer un puesto de trabajo.

Recalde (2015) de Ecuador, hizo una investigación lo cual el objetivo era determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas. El tema de investigación se encuadró dentro del enfoque cuantitativo y cualitativo. Para efectos de la presente investigación, la población ubicada estuvo constituida por los funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre

ejercicio profesional del cantón Latacunga. Se trabajó con una muestra estratificada aleatoria simple de un total de 267 participantes, utilizando como instrumento encuestas para efectos de la investigación. Se logró concluir que existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas, aquellas no gozan de igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas. Se recomendó desarrollar consultorías respecto de la accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, y demás derechos de los que son sujetos, dirigidas a funcionarios de instituciones públicas y privadas, con profesionales especialistas en el área laboral y de discapacidades, bajo la premisa de que el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad.

Luego de haber mencionado una serie de estudios concernientes al tema de personas con diversidad funcional, realizados por autores nacionales e internacionales, lo cual han aportado grandes conocimientos y experiencias, se demuestra la importancia que este tema es capaz de tener en el área de Recursos Humanos, donde se puede intervenir para que dentro de una organización exista una cultura inclusiva, en donde acepten a personas que, aunque tengan ciertas limitaciones, también tienen un deseo arduo de superarse.

De esta manera, se da a conocer más sobre la diversidad funcional y sus distintos temas por lo cual a continuación se presenta información que fundamenta la presente investigación:

- Diversidad funcional

El término más reciente para hacer mención a aquellas personas que tienen alguna limitación física, mental o sensorial es *diversidad funcional*, lo cual intenta concientizar a las personas a referirse a aquellas con diversidad funcional, con un sentido de respeto e incluso admiración. El concepto de diversidad funcional es: personas que tienen diferentes capacidades que otras.

Es así como Romañach y Lobato (2005) en su artículo explican la importancia de hacer uso de este término. Otros términos suelen ser limitantes o despectivos utilizados para denominar al colectivo de personas con diversidad funcional, forman parte de un papel fundamental en el

refuerzo de la minusvaloración y, por lo tanto, se mantiene el juego de caer en el acto de la discriminación.

“Conscientes de que lo que decimos produce, modifica y orienta el pensamiento, ciertos organismos relacionados con el mundo de la diversidad funcional han intentado acuñar nuevos términos, en busca de una nueva visión social de este colectivo. Entre ellas, la Organización Mundial de la Salud”. (Romañach y Lobato, 2005)

Cuando una persona con diversidad funcional escucha que se refieren a ella como alguien que no es capaz de hacer algo, automáticamente se le crea la idea de que no es útil para mucho o algunos creen que para nada. Por ello con este término se intenta luchar por la dignidad del ser humano y el trato adecuado que todos merecen recibir. Se propuso utilizar el término diversidad funcional en el Foro de Vida Independiente en el mes de enero del año 2005. Se dice que es la primera en la historia que se propone un cambio hacia una terminología no negativa sobre la diversidad funcional, lo cual se busca promover una sociedad que se posicione en la aceptación de aquellos que tienen capacidades diferentes.

- La palabra “diversidad” viene siendo definida en el Diccionario de la Real Academia Española como: Variedad, semejanza, diferencia.
- La palabra “funcional” se define como: capacidad de actuar propia de los seres vivos y de sus órganos, y de las máquinas o instrumentos.

Como se observa, el concepto de cada una de estas palabras reúne lo que se quiere expresar, haciendo a un lado la discriminación.

Historia de la diversidad funcional

Se viven situaciones de mucho significado con relación al tema de diversidad funcional, en cuanto a la perspectiva de los derechos de las personas en tal condición. En las dos últimas décadas ha ido cambiando el sentir y actuar de la sociedad, tanto en el aspecto de la diversidad, como en la apreciación de la condición social de los que son llamados grupos vulnerables.

De acuerdo con la Universidad de las Islas Baleares, (UIB) (en catalán y oficialmente Universitat de les Illes Balears) (s/f), la mirada histórica de la discapacidad comienza en el año 1476 D.C. en el tiempo de la caída del Imperio Romano de Occidente. En la época del

florecimiento de las primeras civilizaciones, los espartanos de la Antigua Grecia despreciaban a las personas que tenían algún tipo de discapacidad; eran arrojados desde el Monte Taigeto, una cordillera del Peloponeso, al sur de Grecia, ya que ellos creían que estas personas desencantaban su civilización y no merecían pertenecer a ellos.

En las antiguas culturas primitivas, se tenía la costumbre de abandonar y dejar morir a los niños que nacían con alguna deformidad o discapacidad. En algunas sociedades de la Antigüedad, esta práctica era común. No existían derechos que evitaran que este acto se llevara a cabo. Se creía que las personas que tenían algún tipo de discapacidad o deformidad no iban a poder sobrevivir a las exigencias sociales establecidas, por ello eran marginados y despreciados.

Varios países destacan el tema de discapacidad, como se mencionaba anteriormente de Grecia, que, en su afán a la belleza y a la perfección física, a las personas con alguna discapacidad las expulsaban de las ciudades o las exterminaban completamente.

Asimismo, Gómez (s/f), hace mención que en Roma se practicaba el infanticidio, el comercio de personas con alguna discapacidad o deformidad, lo cual muchos lo veían como diversión, al punto de tratarlos como objetos. Situación contraria a lo que se dice del continente africano, específicamente en Egipto, aquellas personas que tenían alguna deformidad o discapacidad eran valoradas y apreciadas, considerándolas seres especiales por su diferencia, pero estaban al servicio de los faraones. Algunos los convertían en dioses, como lo consideraban los nórdicos y en varias regiones de Mesoamérica.

De la misma manera, en la Edad Media, donde durante un tiempo se creía que las personas que tenían alguna diversidad funcional, era porque posiblemente tenían algún demonio, por lo que pensaban que la persona estaba siendo castigada y los terminaban persiguiendo para torturarlos y así aniquilarlos. Con el transcurrir del tiempo, hubo un cambio en cuanto al trato que se les daba a las personas que tenían alguna discapacidad o deformidad; empezaron a ser más humanistas y morales, haciendo a un lado la destrucción de estas personas. Sin embargo, seguían siendo burlados, despreciados y discriminados en cualquier círculo social.

La Revolución Industrial realizó ciertos cambios en la actividad industrial y comercial, como también en las condiciones de vida con respecto a las personas con diversidad funcional, se inicia la discusión sobre el problema social que planteaban estas personas. Lo importante aquí es

señalar que la marginación que se producía hacia estos grupos no había sido tan llamativa en épocas preindustriales.

El cristianismo tuvo una fuerte influencia, logrando así regular esta situación y dando a conocer el trato que se debía de darles a estas personas que enfrentaban alguna diversidad funcional. En principio, consigue la integración fraternal de todos los hombres en una sola comunidad. Esto da la pauta a la creación de instituciones para la atención del discapacitado, que culminan con los “nosocomios” del emperador Constantino. Por lo tanto, puede decirse que esta época forma parte del bienestar en la odisea de aquellas personas que poseen alguna diversidad funcional. Asimismo, se dice que esto tuvo mayor importancia en la segunda mitad del siglo XX, al menos en los países europeos y del mundo anglosajón. (Gómez, s/f)

Evolución de la conceptualización de diversidad funcional

Durante el transcurrir de la historia, el término comúnmente utilizado al referirse a las personas que tienen alguna limitación física, mental o sensorial ha sido *personas con discapacidad*. Se tiene constancia de la variedad de términos y conceptualizaciones acerca de las personas con diversidad funcional ya que son percibidas y consideradas diferentes por algún motivo.

De esta manera, Aparicio (s/f) comparte en su publicación acerca de la evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación lo siguiente: “los diferentes términos y significados son propios de cada contexto sociocultural y enfoque comprensivo desde el que se justifican”. Esto se debe a que los conceptos, como representaciones que son, se basan en el reflejo del pensamiento de una sociedad en un momento histórico, a la vez que los términos utilizados se relacionan con el contenido al que se refieren.

En estrecha relación con el concepto de discapacidad, se menciona la práctica social creada en torno a él o la inversa. Es decir, que si bien unos autores defienden la tesis de que es el fundamento teórico y conceptual el que da lugar a una determinada respuesta social; otros, que menciona Aparicio (s/f), destacando a Perrón (1973), Zazzo (1973), Fierro (1981) y Orcasitas (1993), especialmente en el tema de la atención a sujetos considerados diferentes, sostienen que existe un temor inherente a aquello que es diferente, que provoca, inseguridad y desconfianza y

que produce al ser humano el encuentro con lo desconocido, da lugar a una serie de prácticas sociales diferenciadas que se justifican por medio de su teorización, y por consiguiente, surgimiento de conceptos discriminativos.

En algunos casos es posible encontrar la denominación de personas discapacitadas que aquí se considera errónea por atribuir una esencia a la discapacidad cuando en realidad es una condición en buena medida definida por factores sociales. De igual forma hay otro tipo de denominaciones como “personas con retos especiales” que aún son poco frecuentes por lo cual no serán usadas aquí.

Para poder tener cierto acuerdo en cuanto a términos, se utilizarán las siguientes definiciones:

- Deficiencia

Según el Diccionario de Definición ABC, (s/f) el término deficiencia hace referencia a “cualquier elemento, cosa o situación que no sea perfecta o que posea algún tipo de imperfección, carencia o defecto”. En algunos diccionarios se menciona “defecto, imperfección”.

- Discapacidad

Según Pérez y Merino (2008) en su publicación realizada en Definición. De, la discapacidad se refiere a “una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. El sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas”. Esto es, en efecto, parte de las limitaciones existentes que tienen aquellas personas con alguna diversidad funcional, el hecho de ser tachados como personas que tienen dificultades para desarrollar tareas cotidianas. Por tal razón ha sido difícil romper con esa idea que, aunque sea verídica, no quiere decir que no pueden realizar tales actividades.

- Minusvalía

Según una extracción hecha por los Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala - ODHAG - (2005), del Master Iberoamericano en Integración de Personas con Discapacidad (2001) dentro de la experiencia de la salud, “una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el

desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)”. (Pág.8)

- Capacidades especiales

Es otro término actualmente sugerido a utilizarse, lo cual menciona que las personas con capacidades especiales “son aquellas que requieren de un proceso de aprendizaje diferente para desarrollar sus habilidades y capacidades”.

Dichas personas resultan vulnerables, pues necesitan de apoyo constante, y confianza en su posibilidad de encontrar caminos para crecer y realizarse plenamente”. (Puceiro, s/f)

Dimensión, características y perfiles de personas con diversidad funcional

De acuerdo con un artículo publicado por Cardona (2012), se menciona que la Organización Mundial de la Salud, OMS, considera que mil millones de personas, es decir, el 15% de la población en todo el mundo, vive con alguna diversidad funcional.

De esa población, se dice que cerca de 110 millones (2.2%) tiene dificultades importantes para funcionar y 190 millones (3.8%) son personas mayores de 15 años. Las tasas de diversidad funcional están aumentando a causa del envejecimiento de la población y de enfermedades crónicas, entre otras.

En Guatemala se considera que cerca de 1.2 millones de guatemaltecos afronta diariamente a los retos de la discapacidad, según estadísticas del Consejo Nacional de la Discapacidad, Conadi. Y las causas principales son:

- Congénitas, 27%
- Enfermedades, 34%
- Accidentes laborales y de tránsito, 29%

Cardona (2012) menciona que, en este informe recuperado del Instituto Nacional de Estadística, no se registran los casos por delincuencia y violencia, mismos que se sabe que en los últimos años han aumentado. Lo que sí se señala es que cerca del 63% de las causas de diversidad funcional podría evitarse con acciones preventivas desde la perspectiva médica, como también mediante acciones que mejoren la convivencia y seguridad de las personas.

De esta manera, Cardona menciona que las personas con discapacidad tienen bajo nivel educativo: 50.3% es analfabeta, cinco de cada 10 no tiene ningún nivel educativo y sólo cuatro de cada 10 han cursado algún grado de educación Primaria. Todo esto repercute en las oportunidades laborales, por lo que la participación de personas con discapacidad en ambientes de trabajo se reduce al 0.4%, según datos del Instituto Nacional de Estadística, INE, de 2006.

Las recomendaciones de la OMS para superar las barreras de la población en discapacidad abarcan:

Políticas y legislación

- Evaluar las políticas vigentes y los servicios actuales.
- Determinar las prioridades para reducir las desigualdades sanitarias y planificar el mejoramiento del acceso y la inclusión.
- Realizar cambios para cumplir con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Establecer normas de asistencia en relación con las personas con discapacidad, acompañadas de mecanismos para velar por su cumplimiento.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (s/f) publica información de las estimaciones del número de personas con diversidad funcional y la prevalencia de las situaciones de diversidad funcional en los países iberoamericanos: En Guatemala, el número de personas con diversidad funcional es de 401.971, abarcando un 3,7% de la población total. Dato proporcionado por el Instituto Nacional de Estadística, según la Encuesta Nacional de Discapacidad, ENDIS, 2005.

El 15% de la población total posee algún tipo de diversidad funcional, aunque existan diferencias entre los países. Haciendo una aproximación, la mitad de las personas con diversidad funcional se encuentran en la etapa de trabajar. Las demandas de oportunidades de empleo para aquellas personas con diversidad funcional son, en general, inferiores a las del resto de la población, y las personas con diversidad funcional que tienen algún trabajo, reciben, muchas veces, remuneraciones inferiores a las que son normales en el mercado laboral.

Las personas con diversidad funcional constituyen un amplio colectivo. Es evidente que en ciertos países el índice de personas con diversidad funcional es más alto, todo de acuerdo con la población en general que exista en cada uno.

Derechos de las personas con diversidad funcional

Las personas con diversidad funcional tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos, no obstante, las sociedades se han organizado de tal forma que han limitado a estas personas que presentar alguna diversidad a disfrutar sus derechos, tanto civiles, económicos, políticos, culturales y sociales.

Un aporte sumamente interesante es el de Fernández (2003), quien hizo una publicación en una revista de estudios sociales y de sociología aplicada, donde menciona haber encontrado un informe reciente elaborado a instancias del Foro Europeo de Personas con Discapacidad y realizado por la Universidad de Atenas, en colaboración con distintas organizaciones de discapacitados europeas, analiza varios factores que conllevan a la exclusión de las personas con discapacidad. “Entre ellos se menciona un acceso restringido o nulo al entorno social y a los servicios, el desempleo, la falta de enseñanza adecuada, la estigmatización que enfrentan y la compensación insuficiente de los costes adicionales derivados de la discapacidad”. (Fernández, 2003). En el mismo informe se explica la manera en que la discriminación de las personas con discapacidad conduce a la pobreza y a la exclusión social.

Como se ha observado anteriormente, a lo largo del recorrido histórico, la diversidad funcional ha sido un factor relevante por tratarse del ser humano, de tal modo que fue necesario imponer leyes y derechos que defendieran la integridad de las personas con diversidad funcional, integrando a estas personas al ámbito social, como también al laboral.

Antecedentes Jurídicos sobre diversidad funcional en materia de Derecho Humanos

De acuerdo con un informe publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2002), se mencionan los primeros antecedentes jurídicos con relación a los Derechos de las personas con discapacidad, que entre ellos se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, lo cual se da a conocer como la primera base para la normatización de los derechos de los discapacitados y también, fue asumida por la mayor

parte de los miembros de la Organización. A continuación, se enlista según el grado de importancia:

- Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU en 1971
- Declaración de los Derechos del Minusválido de 1975
- Carta de los 80 de Rehabilitación Internacional
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la ONU en 1982
- Normas Uniformes de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la ONU aprobadas en 1992.

Por otra parte, la base para la creación de normas específicas sobre discapacidad en la esfera internacional y en materia de Derechos Humanos es, entre otros:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU de 1948
- Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la ONU de 1960
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU de 1966
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de la ONU en 1966
- Declaración sobre el Progreso y Desarrollo Social de la ONU de 1969
- Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental de la ONU de 1971
- Declaración de los Derechos de los Impedidos de la ONU de 1975
- Programa de Acción Mundial para las Personas Impedidas de la ONU de 1982
- Recomendaciones No. 99 y No. 168 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos de 1955 y 1983, respectivamente.

En lo que respecta a la normatividad sobre discapacidad creada en los países que integran el Continente Americano, se tiene que fungieron como base de ella los siguientes:

- Convención Americana sobre los Derechos Humanos de la OEA de 1969
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de la OEA de 1983
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre las Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la OEA de 1988.

“Actualmente se ha logrado continuar con los objetivos de integración de las personas con discapacidad, la ONU, prorrogó el Programa de Acción Mundial para los impedidos, lo cual se ha mencionado anteriormente, un decenio más que fue de 1993 al año 2002 con el objetivo de que en el 2010 se haya logrado una sociedad para todos.” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, 2002)

Antecedentes Jurídicos Internacionales sobre diversidad funcional en materia laboral

Gómez (s/f), hace referencia que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el máximo organismo a nivel internacional en materia laboral y es por medio de ella que se dan los antecedentes jurídicos más fuertes en relación con el tema de diversidad funcional.

La OIT fue creada a raíz de la interrupción del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo con motivo de la guerra europea de 1914. “La conferencia de Paz reunida en Versalles a la terminación de la Primera Guerra Mundial creó una organización permanente cuya misión sería procurar la formación de un derecho internacional del trabajo, apoyado en los principios de justicia social y el cual sirve a su vez de base a las legislaciones nacionales del trabajo”. (Gómez, s/f)

Al poco tiempo de su creación, la organización mencionada anteriormente se interesó en velar el medio ambiente de trabajo de las personas discapacitadas, por ello en 1921 se lanza su primera iniciativa al respecto, lo cual trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar trabajo a los mutilados de guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados en el ámbito profesional. Gómez menciona que en esta propuesta estaba contenido el establecimiento de los derechos laborales y la reincorporación a la vida productiva de aquellos que con motivo de la guerra hubiesen obtenido una discapacidad. Dice “esta iniciativa también se constituye para la evolución hacia la realización de una legislación internacional que observara a las personas con diversidad funcional en forma general independientemente de la causa de la misma”.

En 1925, la Conferencia Internacional del Trabajo lanza una recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo, después de ello los avances en este tema sufren un aplazamiento, y es hasta 1944 cuando por medio de la adopción por parte de la OIT de la recomendación número 71 sobre la organización del empleo que se retoman. “Este instrumento

internacional, que incluye una breve lista de las medidas consideradas esenciales para la reintegración de los inválidos (por ejemplo, criterios de selección, colaboración con otros servicios conexos, orientación profesional, formación profesional, servicios de empleo y actividades protegidas), sentó las bases sobre las cuales se fundó, en el periodo de posguerra, la legislación de rehabilitación profesional de varios países europeos. Durante la posguerra la participación de los discapacitados en el área laboral fue activa, por ello surgió la necesidad de regularla y en consecuencia se creó dicha recomendación”. (Gómez, s/f)

Más tarde, el 22 de junio de 1955, la OIT adoptó por unanimidad la recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. “La adopción de este instrumento no sólo señaló un hito en el desarrollo del interés internacional por la rehabilitación profesional de los inválidos, sino que sirvió de estímulo para la actividad nacional en este terreno.” La influencia y repercusión de este instrumento fue importante dado que a partir de ella muchos países que ampliaron su legislación y práctica en materia de rehabilitación y otros más que adoptaron por primera vez leyes al respecto.

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo tomó tres convenios que reafirman y extienden la aplicación de la recomendación número 99, ellos fueron el convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, la recomendación 150 sobre el mismo tema y la resolución sobre readaptación profesional y reintegración social de los minusválidos o impedidos, siendo ésta la más importante pues “introduce por primera vez el concepto de que las actividades de rehabilitación profesional de la OIT deben tanto a la reintegración social como a la readaptación profesional de los incapacitados”. Hace hincapié en la necesidad de informar a la comunidad en general sobre orientar y formar profesionalmente a los discapacitados para que así pueda facilitárseles la obtención de un empleo, es decir, extiende la responsabilidad de su integración no sólo a los gobiernos sino también a la población en general.

Conforme pasó el tiempo, la OIT observó la necesidad de la creación de un convenio que vinculara a los Estados para trabajar en conjunto para la construcción de una sociedad sin discriminaciones respecto a las personas con discapacidad. “De esta manera se llevó a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo para que, en 1983, en su sexagésima novena reunión, se adoptara el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, además de la recomendación número 168 referentes al mismo tema”. (Gómez, s/f)

Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo presta asistencia técnica a los Estados miembros para formular, diseñar y aplicar sus políticas nacionales y programas referentes a la readaptación profesional y empleo para personas con diversidad funcional mediante convenios de cooperación, lo cual dicha técnica ha ido evolucionando a la par de la normatividad aplicable.

Lo que las organizaciones de Guatemala piensan con respecto a la inclusión laboral de personas con diversidad funcional

Las empresas inclusivas han tenido mucho éxito por tal razón. La Organización Internacional de Trabajo (s/f) menciona que “Incluir a trabajadores con discapacidad dentro de una organización puede generar un impacto muy positivo en la empresa. Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad”. Es indudable que el clima laboral es impactado positivamente al integrar a personas con diversidad funcional, ya que cambia la actitud de los trabajadores y va eliminando ciertos estereotipos que se tienen con respecto a estas personas, ya que ellos aprenden a desarrollarse con responsabilidad y esfuerzo. Otros beneficios es que disminuye el ausentismo laboral y genera un mayor compromiso de todo el personal.

Existe una organización llamada Asodispro (2017) que se encarga de recibir currículos de personas con diversidad funcional para ellos referirlos a ciertas empresas inclusivas. Como en CETUMISMO, lo cual es una institución privada de asesoría psicopedagógica y centro especializado en necesidades educativas especial para casos de niños o jóvenes con, problemas de aprendizaje, de conducta, discapacidad mental y trastornos generalizados del desarrollo. Existen otras empresas más como McDonald's, Frito Lay, Banco Internacional, Ecotermo y otras. De acuerdo con Natareno (2011), más de 200 empresas han reclutado personal que posee cierta diversidad funcional, en especial ciegos y sordos. A la vez, estos colaboradores han logrado independizarse y convertirse en empresarios luego de una formación universitaria.

Estas empresas inclusivas concuerdan que tener colaboradores dentro de la organización que enfrenten cierta diversidad funcional es de gran ayuda para que la organización sea más eficiente y consciente del esfuerzo que todos deben de poner en cada una de las labores que realizan. Experimentan cambios positivos y por ello, continúan contratando personas con diversidad funcional ya que también los sensibiliza y los vuelve más humanos.

Según la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala -ODHAG- (2005), indica que, para Mario Lemus de la Asociación Central de Ciegos, uno de los mayores problemas que enfrentan las personas que padecen de ceguera, (es más, las personas con alguna diversidad funcional), es que no tienen muchas oportunidades de trabajo, en lo que coinciden otras personas. El país Guatemala cuenta con una tasa de desempleo muy alta, por lo que esta situación es más grave para aquellos que tienen alguna diversidad funcional, ya que las probabilidades de que sean seleccionados para ser contratados para ocupar algún puesto de trabajo es menor, debido a esas condiciones en las que se encuentra Guatemala, y que los puestos calificados suelen dárseles a personas que no presentan ninguna problema físico, mental o sensorial, por lo que esto hace que exista poca inclusión laboral en las instituciones u organizaciones.

La ODHAG en su estudio realizado en el 2005, elaboró la distribución por tipo de diversidad funcional de la siguiente manera:

ÁREA/TIPO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL	CEGUERA	SORDERA	EXTREMIDAD SUPERIOR	EXTREMIDAD INFERIOR	DEFICIENCIA MENTAL	OTRA DISCAPACIDAD
TOTAL	49,438	40,076	13,505	22,624	14,974	24,531
URBANA	22,669	17,057	6,002	11,974	7,318	11,028
RURAL	26,769	23,019	7,503	10,650	7,656	13,503

Muchos de estos tipos de diversidad funcional están asociados a condiciones de pobreza, falta de acceso a la atención primaria y servicios de salud pre, peri y post natales, más los accidentes que como consecuencia causan algún problema físico, mental o sensorial.

Inclusión laboral de personas con diversidad funcional

Las personas con diversidad funcional tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos, no obstante, las sociedades se han organizado de tal forma que han limitado a estas personas que presentar alguna diversidad a disfrutar sus derechos, tanto civiles, económicos, políticos, culturales y sociales.

Un aporte sumamente interesante es el de Fernández (2003), quien hizo una publicación en una revista de estudios sociales y de sociología aplicada, donde menciona haber encontrado un

informe reciente elaborado a instancias del Foro Europeo de Personas con Discapacidad y realizado por la Universidad de Atenas en colaboración con distintas organizaciones de discapacitados europeas, analiza varios factores que conllevan a la exclusión de las personas con discapacidad. Entre ellos se menciona un acceso restringido o nulo al entorno social y a los servicios, el desempleo, la falta de enseñanza adecuada, la estigmatización que enfrentan y la compensación insuficiente de los costes adicionales derivados de la discapacidad. En el mismo informe se explica la manera en que la discriminación de las personas con discapacidad conduce a la pobreza y a la exclusión social.

Como se ha observado anteriormente, a lo largo del recorrido histórico, la diversidad funcional ha sido un factor relevante por tratarse del ser humano, de tal modo que fue necesario imponer leyes y derechos que defendieran la integridad de las personas con diversidad funcional, integrando a estas personas al ámbito social, como también al laboral.

Las dificultades en la educación formal hacen que las condiciones para optar a empleo sean difíciles para las personas con discapacidad. Por otra parte, los prejuicios de los empleadores limitan también la contratación, y ante la falta de legislación en el tema, los apoyos son casi nulos.

Aunque no existen estadísticos generales sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Guatemala, existen algunos datos que permiten tener cierta idea de la situación. Por ejemplo, la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED) en 1997, reporta que, de 591 personas con discapacidad, el 70% no trabaja; otro 8% realiza las siguientes actividades: zapatero, vendedor ambulante, ayudante de herrería, repartidor de pan, ayudante en restaurante, lavado de carros, ayudante en mercado, auxiliar de contabilidad, secretaria-contadora (PNUD, 2000).

De acuerdo con Toledo (2009), de la Asociación Central de Ciegos, uno de los mayores problemas con los que se enfrentan las personas con ceguera (y por extensión podríamos decir las personas con discapacidad) es la falta de oportunidades de trabajo, en lo que coinciden otras personas. Guatemala cuenta con una tasa de desempleo alta y la población con discapacidad ve agravada esta situación. Si desde inicios no hay educación ni enseñanza de oficios para las personas con discapacidad, difícilmente puede existir oportunidad para insertarse en un mercado laboral que no satisface los requerimientos de la población en general.

Las oportunidades de trabajo para las personas con diversidad funcional se ven severamente restringidas, la mayoría suelen dárselas a personas que no presentan ningún problema físico o sensorial. “Las personas con discapacidad tienden a ocupar trabajos bastante mal remunerados o tener que vivir de la caridad pública”. (Toledo, 2009). Un ejemplo notorio es el de la población de personas no videntes que tienen que ocuparse en actividades como venta de boletos de lotería o de vender dulces o lapiceros. Muchos pensarán que ese es el trabajo que ellos merecen porque creen que no serían útiles para otro, pero no es así, muchos de ellos son capaces de hacer más y de hacerlo mejor que otros que no tienen alguna limitación parecida a la de estas personas.

Es importante que las organizaciones presten atención a la falta de conciencia ante este tipo de situaciones que enfrentan aquellas personas con diversidad funcional. Lo importante es poder crear organizaciones que pongan en marcha la inclusión laboral y valoren el esfuerzo que muchas personas con diversidad funcional hacen cuando desean ser parte ellas. Si se empieza a crear en Guatemala este tipo de cultura, el amor al prójimo y respeto prevalecerán sin duda alguna. Las necesidades de apoyo son diferentes y variables para cada persona, fases y situaciones de su vida, por lo que, apoyando de esta manera, se provocan cambios significantes y valiosos en la vida del ser humano.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las personas con diversidad funcional, generalmente conocidas como, “personas con discapacidad” son quienes mayormente sufren exclusión en todas sus múltiples áreas: social, política, económica y cultural. Se ha divulgado que la discapacidad no es una enfermedad, sino que es una condición que tiene distintas causas, que dan como consecuencia, que una persona tenga una capacidad (o varias) que lo hacen diferente a la mayoría de personas.

Uno de los elementos que agravan la condición vulnerable que padecen las personas con diversidad funcional es la falta de aceptación, muchas veces por parte de ellos mismos y aún más por parte de la sociedad. Una gran cantidad de personas no se sienten cómodas compartiendo con alguien que tiene alguna diversidad funcional y otras sienten hasta desprecio o rechazo impulsivo. Muchas de estas acciones impiden establecer empatía, compasión y respeto por estas personas que, a pesar de que padecen algún impedimento físico, mental o sensorial, tienen el mismo deseo de superación personal que todos los seres humanos; tienen sueños, anhelos, distintas metas, gustos y disgustos iguales que otras personas.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) (s/f), en un artículo publicado en su página web, hace mención de lo siguiente: “Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado”. Por lo tanto, es evidente que las oportunidades que tienen las personas con diversidad funcional de laborar en alguna organización son muy escasas.

La situación que se vive en Guatemala con relación a este tema alcanza proporciones y niveles alarmantes por el elevado número de personas con diversidad funcional, que se constituye en una problemática social muy delicada y con consecuencias a corto, mediano y largo plazo por sus serias implicaciones.

El efecto de acercamiento a la contratación de personas con distinta diversidad funcional permite desarrollar otro tipo de pensamiento y sentir en quienes las rodean, por lo tanto, desarrolla en las organizaciones una cultura inclusiva, capaz de lograr que los clientes internos se acepten tal y como son y se respeten a sí mismos. Este tipo de culturas organizacionales alcanzan un éxito muy grande en el desempeño de sus colaboradores ya que ellos aprenden del ejemplo de

aquellas personas que, aun teniendo algún impedimento físico, mental o sensorial, se esfuerzan al máximo por hacer todo de la mejor manera posible.

Por lo anteriormente expuesto y considerando la importancia de conocer el pensamiento que tienen las personas con diversidad funcional en relación con ser tomados en cuenta en alguna organización para poder laborar, se despierta el interés de realizar una investigación, y se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

- Conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

2.1.2 Objetivos específicos

- Conocer la autoestima que tiene un grupo de personas con distinta diversidad funcional de acuerdo con lo que percibe del ámbito laboral.
- Determinar a través de entrevistas semi-estructuradas los factores importantes (familiar, social, económico, entre otros) que influyen en la percepción que tienen las personas que enfrentan algún tipo de diversidad funcional cuando buscan una oportunidad laboral.
- Identificar por medio de entrevistas semi-estructuradas las causas que motivan a una persona con diversidad funcional a buscar/obtener alguna oportunidad laboral en cualquier organización.
- Determinar por medio de entrevistas semi-estructuradas las limitantes que enfrentan las personas con diversidad funcional, al momento de considerar aplicar a alguna plaza para ser contratados.

2.2 Unidades de análisis

- Diversidad funcional

2.3 Definición de unidad de análisis

2.3.2 Definición conceptual

- **Diversidad funcional**

De acuerdo con el Movimiento Internacional de Vida Independiente (MVI) (2005) diversidad funcional, “en un término alternativo al de *discapacidad* que ha comenzado a utilizarse por iniciativa de los propios afectados. Abarca los aspectos de la vida de las personas con necesidades de apoyos para todas aquellas actividades que no puedan realizar por sí mismas”.

2.3.3 Definición operacional

- **Diversidad funcional**

En la presente investigación se buscó conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad. Se realizó por medio de una entrevista semi-estructurada, considerando los siguientes indicadores:

- Conocimiento de la autoestima que tiene un grupo de personas con distinta diversidad funcional de acuerdo con lo que perciben del ámbito laboral.
- Factores importantes que influyen en la percepción que tienen las personas con alguna diversidad funcional cuando buscan alguna oportunidad laboral.
- Causas que motivan a una persona con diversidad funcional a buscar/obtener alguna oportunidad laboral en cualquier organización.
- Limitantes que enfrentan las personas que tienen alguna diversidad funcional, al momento de considerar aplicar a alguna plaza para ser contratados.

2.4 Alcances y límites

Dentro de los alcances de la presente investigación se logró conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no están laborando en la actualidad. Se determinó a través de las entrevistas semi-estructuradas, los factores importantes que influyen en la percepción que tienen estas personas cuando buscan alguna oportunidad laboral. De igual manera, se pudo identificar las causas que motivan a una persona con diversidad funcional, buscar alguna oportunidad laboral en cualquier organización, y las limitantes que enfrentan al momento de considerar aplicar a alguna plaza para ser contratados.

Entre las limitaciones de la investigación está el tiempo que se utilizó para realizar la investigación, la sinceridad de los colaboradores al momento de responder a las preguntas realizadas en la entrevista, la disponibilidad de la organización al llevar a cabo el proceso de investigación. Una de las dificultades que se presentaron se centra en la escasez de información de algunos sujetos entrevistados debido a sus condiciones.

2.5 Aporte

La realización de esta investigación tuvo como principal aporte el identificar las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que actualmente no estén laborando. El estudio es enriquecedor ya que su enfoque es una investigación cualitativa, lo cual permite desarrollar las opiniones de los entrevistados sobre los distintos factores que influyen en la percepción que tienen las personas con alguna diversidad funcional cuando buscan alguna oportunidad laboral. Como también añade las causas que motivan a las personas que se encuentran en esta condición, a buscar alguna oportunidad laboral y las limitantes que enfrentan al momento de buscar ser contratados.

Por otro lado, esta investigación puede ser de mucha utilidad para que las organizaciones tomen en cuenta lo que las personas con diversidad funcional piensan y perciben cuando se trata de incorporarse al ámbito laboral. Como también entender la importancia e influencia que puede llegar a tener una organización si dentro de su cultura organizacional es ser inclusivos y equitativos.

Igualmente, puede ser muy útil para los estudiantes y nuevos profesionales conocer las expectativas de contratación según la percepción de aquellas personas que padecen algún tipo de diversidad funcional, ya que les permite tener más ideas de cómo lograr que se desarrolle una sociedad inclusiva, que potencialice las capacidades de estas personas en el ámbito laboral.

Asimismo, se alcanza con ello que la sociedad sea más consciente del trato que les da a las personas que enfrentan algún impedimento físico, mental o sensorial. Tratando la forma de que sean valorados y tratados con respeto y admiración, y no con desprecio o discriminación.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

La presente investigación se realizó tomando en cuenta la colaboración de varias personas con distinta diversidad funcional que en la actualidad no están laborando, por lo cual se obtuvo la información de los sujetos por medio de una entrevista. Los sujetos fueron determinados a través del tipo de muestra por conveniencia, según McMillan y Schumacher (2001), (citados por Vincenty y Figueroa, 2011), es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la accesibilidad y disponibilidad de ellos para el investigador. La muestra que se utilizó consta de 12 sujetos de ambos géneros y distintas edades que poseían alguna diversidad funcional, estado civil indiferente, como mínimo nivel de educación primaria finalizada.

A continuación, se muestra por medio de tablas individuales, la descripción de cada uno de los sujetos que estuvieron involucrados en el estudio:

SUJETO 1	
Género	Masculino
Edad	27 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Quinto Perito
Diversidad funcional	Lesión Cuadriplejía

SUJETO 2	
Género	Masculino
Edad	22 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Parálisis Cerebral

SUJETO 3	
Género	Masculino
Edad	38 años
Estado Civil	Casado
Escolaridad	Cuarto de Bachillerato
Diversidad funcional	Guillain Barré

SUJETO 4	
Género	Femenino
Edad	30 años
Estado Civil	Soltera
Escolaridad	Licenciada en Sociología
Diversidad funcional	Cuadriplejía

SUJETO 5	
Género	Masculino
Edad	18 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Segundo Básico
Diversidad funcional	Mielomeningosele

SUJETO 6	
Género	Masculino
Edad	18 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Paraplejía

SUJETO 7	
Género	Masculino
Edad	21 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Tercero Básico
Diversidad funcional	Sin una pierna

SUJETO 8	
Género	Femenino
Edad	51 años
Estado Civil	Soltera
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Paraplejía

SUJETO 9	
Género	Masculino
Edad	50 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Quinto Bachillerato
Diversidad funcional	Parálisis Facial

SUJETO 10	
Género	Masculino
Edad	32 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Segundo Básico
Diversidad funcional	Hemiplejía

SUJETO 11	
Género	Masculino
Edad	52 años
Estado Civil	Casado
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Cuadriplejía

SUJETO 12	
Género	Femenino
Edad	50 años
Estado Civil	Viuda
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Consecuencias secundarias de un Derrame Cerebral

3.2. Instrumento

Para la obtención de información sobre los efectos del estudio de acuerdo con la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional que no estén laborando en la actualidad, se desarrolló una entrevista semi-estructurada, lo cual consta de preguntas abiertas, con cuatro indicadores, cada uno con cinco preguntas, siendo elaborada por la autora del presente trabajo de investigación. (Ver anexo: Guía de entrevista)

Por medio de dicha entrevista, que se realizó a 12 personas que tuvieran algún tipo de diversidad funcional, fue posible conocer las expectativas de contratación según la percepción que cada uno tenía, que en la actualidad no se encontrara laborando.

El instrumento, cuenta con 20 preguntas las cuales se encuentran divididas de acuerdo con los indicadores estipulados previamente en los objetivos específicos, siendo los siguientes:

INDICADOR	No. DE PREGUNTA
1. Conocimiento de la autoestima que tiene un grupo de personas con distinta diversidad funcional de acuerdo a lo que percibe del ámbito laboral.	01 – 05
2. Factores importantes que influyen en la percepción que tienen las personas con alguna diversidad funcional cuando buscan alguna oportunidad laboral.	06 – 10
3. Causas que motivan a una persona con diversidad funcional a buscar/obtener una oportunidad laboral en alguna organización.	11 – 15
4. Limitantes que enfrentan las personas que tienen alguna diversidad funcional, al momento de considerar aplicar a alguna plaza para ser contratados.	16 – 20

El instrumento se validó con una prueba piloto aplicable a 2 sujetos que enfrentaran alguna diversidad funcional, lo cual apoyaron en la investigación. Se concientizó a los participantes que la entrevista iba a ser grabada.

3.3. Procedimiento

- Se concibió la idea de investigación.
- Se definió la pregunta de investigación.
- Se elaboró el planteamiento del problema, lo cual se redactaron los objetivos, tanto generales como específicos.
- Se recopiló la información referente al tema en diversas fuentes como: Tesis electrónicas nacionales e internacionales, libros de texto y artículos de internet.
- Se definió de manera detallada la metodología de la investigación.
- Se definió la modalidad de investigación.
- Se elaboró el instrumento que fue una entrevista semi-estructurada.
- Se realizó la búsqueda de los sujetos a participar en el estudio.
- Se realizó la prueba piloto de validación del instrumento con dos sujetos.
- Se validó si el instrumento es aplicable a la población.
- Se solicitó entrevistar a los sujetos participantes en el estudio.

- Se realizaron las entrevistas y todas fueron grabadas.
- Se recopiló la información obtenida en la entrevista semi-estructurada en matrices.
- Se analizó la información a través de esquemas en forma de matrices para obtener resultados.
- Se realizó un análisis de los resultados obtenidos, a través de una comparación con los antecedentes recopilados.
- Se establecieron conclusiones y recomendaciones según los resultados obtenidos de la investigación.
- Se ordenaron las referencias bibliográficas utilizadas durante la investigación.
- Se hizo entrega de la Tesis a Facultad.

3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El presente estudio cuenta con un enfoque cualitativo, lo cual, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (citados por Alemán, 2013), se utiliza para la obtención de información de datos que no se necesita una medición numérica para revelar la información requerida según la pregunta de investigación, además esta puede o no probar hipótesis durante su desarrollo.

Asimismo, se hace énfasis que la sub modalidad es etnográfico, definido por Bernal, citado igualmente por Alemán, como el modelo que describe el estilo de vida de un grupo de personas. En este mismo texto el autor cita a Santana y Gutiérrez, quienes indican que, en proyectos de investigación, es utilizada para brindar información sobre el estilo de vida, actividades, acciones, cultura, escenarios y contextos específicos en donde un grupo de personas se ve involucrado.

Debido a la naturaleza del tipo de investigación, para la presentación de los resultados de la información recabada por medio de las entrevistas, se transcriben los datos obtenidos en matrices individuales por sujeto. Por ser un estudio de modalidad cualitativa, no se utilizó ningún tipo de tratamiento estadístico.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se procede a transcribir, por medio de síntesis de resultados y matrices de contenido, las principales expresiones y opiniones obtenidas por 12 personas con diversidad funcional que participaron en las entrevistas efectuadas por la autora de esta investigación, con el fin de conocer su criterio en cuanto a las expectativas de contratación según su percepción, que no están actualmente laborando.

Cada matriz cuenta con una tabla con los datos de los sujetos, y en otra tabla se encuentran los indicadores deductivos, y la respuesta dada por cada participante. Se añade otra tabla con indicadores emergentes y su respectiva respuesta. (No todas las matrices contienen los 4 indicadores emergentes).

INDICADORES DEDUCTIVOS

1. AUTOESTIMA
 2. PERCEPCIÓN
 3. MOTIVACIÓN
 4. LIMITANTES
-

INDICADORES EMERGENTES

1. DISCRIMINACIÓN
2. FAMILIA
3. SUPERACIÓN PERSONAL
4. DEPENDENCIA

MATRIZ GENERAL

12 SUJETOS			
INDICADORES DEDUCTIVOS			
AUTOESTIMA	PERCEPCIÓN	MOTIVACIÓN	LIMITANTES
La aceptación de los demás hacia ellos es un factor que determina cómo se sienten y cuáles son sus ideales. En muchos casos se sienten excluidos y menospreciados por otros, por la condición en la que se encuentran.	Los factores como el social, familiar, educativo y económico sí influyen en la percepción de este grupo de personas cuando buscan alguna oportunidad laboral.	Si llegaran a trabajar, lo harían por su familia, porque muchos de ellos reciben el apoyo directo de ellos y lo que más quisieran lograr es poderlos honrar. Otra de sus motivaciones se centra en los ingresos económicos, ya que hay necesidades urgentes por cubrir.	Las organizaciones no cuentan con la infraestructura que ellos necesitan, por lo que esto se vuelve una limitante para ellos al decidir buscar empleo.
INDICADORES EMERGENTES			
DISCRIMINACIÓN	FAMILIA	SUPERACIÓN PERSONAL	DEPENDENCIA
Consideran que existe cierta discriminación por parte de las personas encargadas de hacer contrataciones en las organizaciones, subestimando sus capacidades, pensando que ellos no podrán ejercer el trabajo que están solicitando.	Muchos de ellos reciben toda la ayuda por parte de sus familiares. Expresaron sentirse con más ánimo cuando reciben el apoyo de sus seres queridos.	Existe un ardiente deseo por parte de ellos, de dar a conocer que son capaces de avanzar en la vida aun teniendo tantas limitantes y poca accesibilidad de integrarse al mercado laboral.	Con sus familias, en especial padres, es la principal causa por el cual se ven limitados a hacer algo por sí solos, resaltando la necesidad que tienen de recibir apoyo de ellos o de otras personas en todo momento.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 1

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Me siento entusiasmado de pensar en que puedo buscar una oportunidad para trabajar”.

PERCEPCIÓN

“No hay mucha oportunidad para uno”.

MOTIVACIÓN

“La necesidad. Ya en este estado es doble la necesidad”.

LIMITANTES

“Hay varias. Cuando he buscado un trabajo me han dicho que no, pero más que todo es porque no cumplo con los requisitos”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Pienso en que voy a ser rechazado por ser alguien discapacitado”.

FAMILIA

“Uno necesita motivación y a veces no se encuentra eso en la familia”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Superarme a mí mismo y demostrarle a la sociedad que la discapacidad no es un impedimento para lograr lo que uno se propone”.

Matriz No.1

SUJETO 1	
Género	Masculino
Edad	27 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Quinto Perito
Diversidad funcional	Lesión Cuadriplejía

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Cuando pienso en eso me siento entusiasmado de pensar en que puedo buscar una oportunidad para trabajar”.</p> <p>“Sí, con esa ayuda le pueden abrir las puertas a uno. Todos necesitamos un trabajo para tener una entrada económica, y más en este estado uno necesita tener ingresos para comprarse por ejemplo la silla de ruedas u otras cosas que se necesiten. Sería más fácil”.</p> <p>“Depende. Yo me sentiría entusiasmado ser recibido en una empresa y estar trabajando. Ser bien recibido por los demás, y no porque esté en silla de ruedas no quiere decir que me tengan que tratar mal. No me costaría adaptarme porque yo soy muy llevadero, aunque también dependerá de la otra persona en cómo lo ve a uno. La discapacidad no es un impedimento, porque también tenemos que adaptarnos a la sociedad”.</p> <p>“En las empresas no existe mucho apoyo para las personas con discapacidad”.</p> <p>“Sí bastante. Tengo amigos que les ha costado, aun teniendo títulos no les abren las puertas, más si tiene alguna discapacidad”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye bastante”.</p> <p>(No supo responder esta pregunta)</p> <p>“Bastante. Por ejemplo, yo no tengo mucho el apoyo de mi familia, no recibo muchas palabras positivas, porque creen que me va a costar mucho trabajar si quiero volver a hacerlo y no creen que pueda destacarme”.</p> <p>“Sí influye mucho. Necesita uno ese estudio. A veces pasa que se le cierran las puertas a uno en los centros educativos por esa misma discapacidad entonces uno ya no puede ni estudiar. He visto casos, hay lugares que no lo reciben a uno. Tendría que ser un lugar específico donde traten personas con discapacidad”.</p> <p>“He escuchado que son pocas las empresas que hacen eso. No hay mucha oportunidad para uno. Las que las hacen dicen que tratan bien a las personas con discapacidad”.</p> <p>“Mucho porque uno necesita cubrir gastos”.</p>

MOTIVACIÓN	
	“Hay muchas cosas, por ejemplo, la necesidad. Ya en este estado es doble la necesidad”.
	“La inclusión, la ayuda, que seamos tomados en cuenta como cualquier persona”.
	“Sí, tengo varios amigos. La mayoría que contratan son empresas internacionales, como estadounidenses son los que más lo apoyan a uno. Son tomados en cuenta como todos, aunque tengan alguna discapacidad. Incluso hasta les pagan bien. Ellos dicen que los motivan bastante. Hasta los ayudan con sus medicamentos, tienen varios beneficios”.
	“Superarme a mí mismo y demostrarle a la sociedad que la discapacidad no es un impedimento para lograr lo que uno se propone”.
	“Va dependiendo de donde ellos estén, del ambiente de la empresa e incluso de cómo sea el jefe. Aquí me han ayudado mucho, ahora hasta puedo pintar y dibujar en piedras artesanales. Vamos a que la persona que me ha ensañado eso me ha motivado porque me ha dicho que lo hago muy bien”.

LIMITANTES	
	“Hay varias. Cuando he buscado un trabajo me han dicho que no, pero más que todo es porque no cumplo con los requisitos que necesitan para el trabajo. Por ejemplo, si fuera un trabajo como Call Center sí podría porque puedo estar allí sentado en mi silla de ruedas y contestando las llamadas, pero si voy a pedir un trabajo donde tengo que llevar cosas a algún lado, no lo podría hacer”.
	“En eso me he quedado pensando. Tal vez las personas sienten miedo de nosotros. Por ejemplo, cuando voy en el bus, nadie se me acerca a ayudarme y tengo que tirarme yo solo. Una vez un muchacho me dijo que no se ofrecía a ayudarme porque sentía que me podía lastimar”.
	“Depende, pero creo que sería un buen trato”.
	“Lo primero que veo son los requisitos. Y si tengo el estudio que piden, porque eso es lo que tiene que tener uno, el estudio, porque si no lo tengo para qué voy a buscar”.
	“Pienso que sí hay muchos obstáculos. Tal vez las empresas piensan como: “Para qué voy a contratar a esta persona que no puede caminar si puedo contratar a otra que sí pueda”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Pienso en que voy a ser rechazado por ser alguien discapacitado”.
	“Que deplano me van a rechazar por la discapacidad que tengo”.
FAMILIA	“Uno necesita motivación y a veces no se encuentra eso en la familia”.
SUPERACIÓN PERSONAL	“Seguir adelante para superarme y ser alguien en la vida”.

SUJETO 2

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Siento un poco de tristeza y enojo porque a veces no le dan la oportunidad a uno”.

PERCEPCIÓN

“Hay veces que unas personas piensan que somos inútiles, y otras creen que somos útiles”.

MOTIVACIÓN

“Ayudar con los gastos de la casa”.

LIMITANTES

“No hay ese apoyo en la calle para que uno salga a trabajar, la infraestructura no ayuda”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Algunas ideas que considero tienen las personas es de discriminación”.

FAMILIA

“Los comentarios de mi familia influyen mucho, sobre todo los de mi mamá. Ella está conmigo en todo”.

Matriz No. 2

SUJETO 2	
Género	Masculino
Edad	22 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Parálisis Cerebral

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Pienso que me costaría mucho, porque en diferentes empresas no hay accesibilidad a una silla de ruedas. Siento un poco de tristeza y enojo porque a veces no le dan la oportunidad a uno”.</p> <p>“Sí”.</p> <p>“Me veo frente a una computadora trabajando. El trato hacia mis compañeros sería bueno e imagino que el de ellos igual, porque a mí me gusta socializar. Sería alguien que colaboraría mucho, trataría de portarme bien con mis superiores”.</p> <p>“Si yo tuviera la oportunidad de trabajar en alguna empresa, la aprovecharía”.</p> <p>“Sí es más complicado”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye. Como le repito, hay veces que unas personas piensan que somos inútiles, y otras creen que somos útiles”.</p> <p>“Influye mucho, pero si se diera la oportunidad solo se lo comentaría a mi mamá y aprovecharía la oportunidad”.</p> <p>“Sí influye, y a mí me afectaría porque yo solo tengo Sexto Primaria y ahora piden diversificado o más títulos. En las empresas piden carrera media o universitaria”.</p> <p>“He escuchado de los dos lados. Hay unos que me han comentado que no es fácil, y dicen que no los aceptan porque están en silla de ruedas. Pero otros dicen que sí los apoyan”.</p> <p>“Influye mucho. Si uno no tiene trabajo cómo va a ayudar en la casa. Yo quisiera ayudar con los gastos de la casa”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“Tengo muchas motivaciones. A veces cuando estoy mucho tiempo encerrado en casa, me dan ganas de salir a buscar un trabajo y así ayudar con los gastos de la casa”.</p> <p>“Económico principalmente. Una ayuda entre compañeros, y ayuda de mis superiores para que me comprendan que vean que los discapacitados somos útiles y capaces”.</p> <p>“Sí. Me han contado que a veces es cansado porque les exigen y a ellos les cuesta más, pero igual me han dicho que les ha ido bien”.</p> <p>“La movilidad, de la casa a la empresa. Los traslados”.</p>

	“Yo creo que no se aprovecha al máximo”.
LIMITANTES	
	“No poder escribir, no poder comer solo y trasladarme de un lugar a otro”.
	“Si se las digo no terminaría hoy. Cuando uno va por la calle, ellos piensan que, si se le acercan a uno, que uno algo les va a hacer o saber de qué los va a contagiar uno”.
	“Depende cómo se porte uno con esas personas, así lo van a tratar a uno. Si uno trata con respeto, así lo van a tratar a uno”.
	“Por mi discapacidad, miro varias cosas. La dificultad que tendría de movilizarme. Yo no puedo correr de aquí para allá. La exigencia del trabajo tendría que verlo”.
	“Sí, muchas. No hay rampas, no hay accesibilidad en las pasarelas, en los buses e incluso hasta en los taxis. No hay ese apoyo en la calle para que uno salga a trabajar, la infraestructura no ayuda”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Algunas ideas que considero tienen las personas es de discriminación”.
FAMILIA	“Los comentarios de mi familia influyen mucho, sobre todo los de mi mamá. Ella está conmigo en todo”.

SUJETO 3

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“No tengo la emoción de querer hacerlo por la condición en la que estoy de no poder movilizar muy bien las manos”.

PERCEPCIÓN

“Hay muchas empresas que tienen varias personas así como nosotros. Por lo que sé, los tratan bien”.

MOTIVACIÓN

“El ser independiente, generar sus propios ingresos y poder solventar gastos en casa, ayuda a la familia y más que todo ayuda a uno mismo”.

LIMITANTES

“Mis pensamientos”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Creo que la cultura ha impuesto esas ideas de que nosotros somos inútiles”.

FAMILIA

“Recibo todo el apoyo de mi familia”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Una de las motivaciones es poder ayudarse a uno mismo y luchar por alcanzar sus metas”.

Matriz No. 3

SUJETO 3	
Género	Masculino
Edad	38 años
Estado Civil	Casado
Escolaridad	Cuarto de Bachillerato
Diversidad funcional	Guillain Barré

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“No tengo la emoción de querer hacerlo por la condición en la que estoy de no poder movilizar muy bien las manos. Me sentiría mal, no me sentiría cómodo estar en alguna empresa trabajando por eso. Pensar así me hace sentir mal y me baja la moral, me siento impotente”.</p> <p>“No debería influir mucho la sociedad. Toda empresa debería de aceptar a más de alguna persona con discapacidad, porque sino caen en discriminación tanto ellas como la sociedad”.</p> <p>“Me desenvolvería al 100%”.</p> <p>“El trato de mis compañeros hacia mí, no me tendría que influenciar en nada porque yo soy el que está dando más de lo que ellos podrían dar. El trato de las personas no debería de afectarle a uno porque hay personas que lo tratan a uno con lástima”.</p> <p>“La mentalidad que uno tiene estando así es que es muy difícil que le den a uno la oportunidad de trabajar”.</p> <p>“Sí bastante complicado. Ellos ven la discapacidad que tiene uno en el cuerpo, pero no ven la capacidad que tiene uno en la mente. Ellos creen que uno no va a poder dar la talla del puesto que uno está solicitando, sin saber que sí se puede dar la talla”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye bastante. Por lo mismo de verlo a uno discapacitado. Es como venir y aceptar una mujer embarazada, es lo mismo”.</p> <p>“Ellos apoyarían al 100% Uno tiene que ser independiente aun teniendo una discapacidad”.</p> <p>“En mi caso no influye tanto. Porque en una empresa lo más que le están pidiendo a uno es que tenga una carrera de educación media”.</p> <p>“Sí he escuchado. Por ejemplo, Mcdonald’s tiene esa cultura. Hay muchas empresas que tienen varias personas así como nosotros. Por lo que sé, los tratan bien”.</p> <p>“Influye bastante porque ahora ese factor económico no se genera en cualquier lado y en mi caso sí necesito ingresos”.</p>

MOTIVACIÓN	
	“El ser independiente, generar sus propios ingresos y poder solventar gastos en casa, ayuda a la familia y más que todo ayuda a uno mismo”.
	“Que lo traten a uno bien. El goce de sueldo, que ellos ofrecen, sin ninguna discriminación”.
	“No conozco”.
	“Mi mayor reto sería poder movilizarme”.
	“Sí, los toman en cuenta. Nosotros somos el ejemplo de las personas que tienen una vida normal”.

LIMITANTES	
	“Mis pensamientos, porque uno piensa en el transporte, los accesos que tenga la empresa o la infraestructura de la misma”.
	“Qué difícil pensar en eso, pero creo que discriminar a una persona por la condición en la que está es algo irracional. Creo que la cultura ha impuesto esas ideas de que nosotros somos inútiles”.
	“Yo pienso que sería un trato normal, como una persona normal”.
	“Lo primero que veo son los requisitos. Si cumplo con la experiencia”.
	“Sí hay bastantes. Los límites que le ponen a uno, por ejemplo, que la silla no va a caber, que será difícil interactuar con uno, hasta a veces lo tratan a uno como un estorbo”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Toda empresa debería de aceptar a más de alguna persona con discapacidad, porque sino caen en discriminación tanto ellas como la sociedad”.
	“Son pocas las empresas que aceptan a personas así. La mayoría de las empresas dicen que no aceptan a personas con discapacidad porque no van a dar el 100%”.
	“Creo que discriminar a una persona por la condición en la que está es algo irracional. Creo que la cultura ha impuesto esas ideas de que nosotros somos inútiles”.
FAMILIA	“Recibo todo el apoyo de mi familia”.
SUPERACIÓN PERSONAL	“Una de las motivaciones es poder ayudarse a uno mismo y luchar por alcanzar sus metas”.

SUJETO 4

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Considero estar bien, porque creo que, si hay algo que no puedo hacer, lo puedo aprender, y si no lo puedo hacer de una manera normal, buscar la manera de hacerlo”.

PERCEPCIÓN

“Como no hay una cultura o una educación de inclusión, las personas nos ven débiles, que no podremos realizar el trabajo y nos ven con lástima”.

MOTIVACIÓN

“Nuestra familia y Dios lo es también, porque Él me dio otra oportunidad de vivir”.

LIMITANTES

“Las empresas no están adaptadas a uno, es decir, para aquellos que tenemos alguna discapacidad”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Al momento de aplicar a alguna plaza y estar en el proceso de ser seleccionados, ven que son discapacitados y luego ya ni quieren entrevistarlos”.

FAMILIA

“Pienso en mi mamá, que quisiera ayudarla más ahora que está enferma, y en mis hermanos”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Pienso en el deseo que tengo de trabajar y hacer mis propias cosas”.

DEPENDENCIA

“La dependencia de otras personas por la discapacidad, me limitan ya que no lo puedo hacer yo sola”.

Matriz No. 4

SUJETO 4	
Género	Femenino
Edad	30 años
Estado Civil	Soltera
Escolaridad	Licenciada en Sociología
Diversidad funcional	Cuadriplejía

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Pienso en mis posibilidades, por el tipo de discapacidad que tengo, debo pensar en la movilidad al momento de buscar algún trabajo; en dónde sería, cómo me trasladaría, quién me ayudaría”.</p> <p>“En el aspecto de autoestima considero estar bien, porque creo que, si hay algo que no puedo hacer, lo puedo aprender, y si no lo puedo hacer de una manera normal, buscar la manera de hacerlo, aunque no sea la manera común. Discapacidad para mí no significa incapacidad”.</p> <p>“Definitivamente. Creo que es muy importante, a diferencia de años anteriores, vemos ahora que personas con discapacidad se han superado y esto es por la influencia que ha tenido la sociedad en algún punto, aunque muchas veces esta misma es una limitante para nosotros, pero por eso creo que sí es necesario que se fomente una sociedad inclusiva”.</p> <p>“Creo que, por mi forma de ser, sería muy sociable con mis compañeros de trabajo. A pesar de las consecuencias que tuve luego del accidente, eso no me ha quitado lo que soy, es decir mi esencia, por eso creo que podría seguir siendo la persona que siempre he sido, alegre y dinámica, responsable. Me imagino que me tratarían con respeto y serían muy agradables”.</p> <p>“Lo primero que se me viene a la mente es que deseo trabajar. Me gustaría ser nuevamente incluida. Como dicen, el trabajo dignifica al hombre, entonces creo que soy digna de ello”.</p> <p>“Definitivamente sí”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye. Como no hay una cultura o una educación de inclusión, las personas nos ven débiles, que no podremos realizar el trabajo y nos ven con lástima”.</p> <p>“Influye mucho. No puedo ser egoísta y solo pensar en que iré a buscar trabajo y que vean los demás cómo se adaptan, porque creo que es algo que es importante hablarlo y ver qué facilidades hay si llegara a tener trabajo, ya que no solo yo haré un sacrificio sino ellos también, por lo tanto, lo que ellos me digan influiría mucho”.</p>

	<p>“Al momento de solicitar un trabajo los estudios son importantes. Por ejemplo, si ya tienes un título universitario es un poco más fácil ser contratada. En mi caso considero que no sería muy difícil por eso mismo que ya tengo un título. Muchos no pueden seguir sus estudios precisamente por la discapacidad que tienen, o su misma familia los ha tenido tan protegidos que piensan que no van a poder hacerlo”.</p>
	<p>“Sí he escuchado. Gracias a Dios y a los esfuerzos de otras personas e instituciones, tanto gubernamentales como organizaciones se han propuesto este tipo de inclusión. Tal vez no estamos como otros países donde la mayoría de empresas son inclusivas, pero creo que se ha empezado a hacer un cambio porque actualmente sí existen en Guatemala empresas inclusivas. Muchas empresas ya están más abiertas a tomar en cuenta a personas que tengan alguna discapacidad”.</p>
	<p>“Dentro de mi casa existe la necesidad de que yo también trabaje, aunque nos encontremos en un estatus medio. Tal vez no es que sea un factor influyente muy fuerte en mi caso, pero sí influye en mi deseo de buscar empleo porque será una ayuda para toda mi familia”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“Nuestra familia y Dios lo es también, porque Él me dio otra oportunidad de vivir porque yo no nací con esta discapacidad, sino que fue por el accidente, más creo que Dios tuvo cuidado de mí y sigo aquí, y Él me motiva a seguir adelante, por lo tanto, a algún volver a incorporarme al ámbito laboral”.</p>
	<p>“Ser tratada como las demás personas. El tener oportunidades de desarrollarme dentro de la organización y que pueda tener tiempo de venir a mis terapias que eso sin duda no puedo dejarlo”.</p>
	<p>“Sí sé. Lo que me han dicho es que al principio para ellos pudo haber sido difícil, pero que se logra uno adaptar rápido por el mismo trato que reciben de las personas de la empresa. Para los que conozco están laborando en alguna empresa, su experiencia ha sido gratificante”.</p>
	<p>“Las personas. Ayuda mucho que te vean como personas y no que vean tu discapacidad”.</p>
	<p>“Si son empresas que tienen como cultura ser inclusivas sí, pero si no lo fomentan bien, creo que no van a saber cómo identificar y potencializar los talentos que tiene la persona con discapacidad, por lo tanto, no se sabrá aprovechar la calidad de persona que puedes ser”.</p>
LIMITANTES	
	<p>“Enfrenté una situación complicada luego del accidente que precisamente fui a buscar trabajo en la empresa en la que estaba trabajando antes de que me pasara esto, y lamentablemente no me aceptaron. Claro entendía que no iba a poder regresar al puesto que</p>

	<p>tenía porque era muy demandante y de mucha actividad, pero al menos tomarme en cuenta en otra plaza donde pudiera adaptarme y aun así no fue posible”.</p>
	<p>“Que no vamos a poder hacer bien las cosas por la discapacidad que tenemos. Algunos piensan que somos inútiles. Les causamos miedo o tristeza”.</p>
	<p>“Creo que sería un buen trato, ya que, si la empresa es una empresa inclusiva, sus colaboradores ya han de haber recibido algún tipo de charla donde les hayan enseñado cómo relacionarse con nosotros. Creo que hasta podría ser de inspiración para ellos el que yo esté allí, por lo tanto, habría una bonita relación entre todos”.</p>
	<p>“A veces veo si en los anuncios de empleo dicen si son empresas inclusivas, porque hay empresas que sí publican así sus anuncios”.</p>
	<p>“Sí. Muchas veces las empresas no están adaptadas a uno, es decir, para aquellos que tenemos alguna discapacidad. Me he dado cuenta de que Guatemala es un lugar bastante pobre en el aspecto de brindar ayuda a discapacitados, arquitectónicamente es evidente, ya que a veces o no hay accesos o los accesos están mal, por ejemplo, no están bien hechas las rampas o no hay rampas, el espacio de los parqueos para personas con discapacidad no es suficiente, muchas veces es muy reducido, en algunos lugares no hay elevadores, los baños son demasiado pequeños, no se puede ni siquiera entrar la silla de ruedas. Y todo esto no es que sean privilegios para uno porque realmente no lo es, sino que es una necesidad que tenemos”.</p>

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	<p>“Me he topado con muchas personas que tienen la misma discapacidad que yo, que llevan mucho tiempo buscando trabajo y al momento de aplicar a alguna plaza y estar en el proceso de ser seleccionados, ven que son discapacitados y luego ya ni quieren entrevistarlos, solo les dicen que llenen su solicitud de empleo y luego ya ni los llaman, o ponen muchas excusas para no tomarnos en cuenta”.</p> <p>“Creo que existe mucha discriminación hacia las personas que tenemos alguna discapacidad”.</p>
FAMILIA	<p>“Sí influye en mi deseo de buscar empleo porque será una ayuda para toda mi familia”.</p> <p>“Pienso en mi mamá, que quisiera ayudarla más ahora que está enferma, y en mis hermanos. Ser un soporte, un apoyo. Por otro lado, pienso en las limitantes que podría tener”.</p> <p>“Creo que muchos de los que tenemos alguna discapacidad buscamos superarnos para alegrar a nuestra familia y sentirnos más independientes a ellos, porque varios de los que recibimos apoyo viene directamente de ellos”.</p>

SUPERACIÓN PERSONAL	“Pienso en el deseo que tengo de trabajar y hacer mis propias cosas”.
DEPENDENCIA	“Es un poco frustrante porque existe el deseo de trabajar, sé que tengo la capacidad, pero la dependencia de otras personas por la discapacidad, me limitan ya que no lo puedo hacer yo sola”.
	“Yo dependo de mi familia. Por ejemplo, mi mamá me cambia, me baña, me da de comer, me lleva de un lado a otro, entonces todo esto implica tomarla en cuenta en mis decisiones”.

SUJETO 5

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Me siento contento porque sé que podría alcanzar muchas cosas que aún no he podido alcanzar”.

PERCEPCIÓN

“Algunas empresas sí toman en cuenta a personas discapacitadas”.

MOTIVACIÓN

“Las necesidades que tiene la persona”.

LIMITANTES

La infraestructura no se adapta a nuestras necesidades”

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Nos ven con lástima. Creo que las personas piensan que nosotros no somos capaces de hacer algo”.

FAMILIA

“Mi familia siempre me ha apoyado en todo, entonces tendría que tomarlos en cuenta en lo que quiera hacer por mí”.

Matriz No. 5

SUJETO 5	
Género	Masculino
Edad	18 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Segundo Básico
Diversidad funcional	Mielomeningosele

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Pienso que es algo que me va a ayudar a mí, primero en lo económico y a otras personas, y trabajando podría aprender otras cosas que no he aprendido. Me siento contento porque sé que podría alcanzar muchas cosas que aún no he podido alcanzar”.</p> <p>“Sí, considero que debe fomentarse una sociedad así ya que muchas veces la sociedad es quien decide cómo se manejan varias situaciones y en este caso podría influir en cómo integrarnos a nosotros en el mercado laboral”.</p> <p>“Me visualizado relacionándome bien con mis compañeros de trabajo y creo que ellos me ayudarían mucho. Mostrando que puedo hacer bien las cosas que me asignen”.</p> <p>“Siempre he sido bien positivo. Lo primero que pienso es que si voy a buscar trabajo es para aprender y hacer bien todo”.</p> <p>“Sí. Conozco el caso de un compañero que está en silla de ruedas que fue a solicitar trabajo y pasó por varios procesos, pero ya de último no lo tomaron en cuenta y él cree que pudo haber sido por la misma discapacidad porque decía que él sentía que había hecho bien todo, hasta las pruebas psicométricas”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí, pero depende de las personas”.</p> <p>(No supo responder)</p> <p>“Para mí influye mucho”.</p> <p>“Sí, porque aún me falta terminar de estudiar y con la edad que tengo ya debería de estar al menos graduándome de diversificado. Sin embargo, creo que mi actitud ayuda a que piense en que puedo buscar empleo, aunque no tenga todos los estudios que piden, pero demostraría que podría hacer lo que me pongan a hacer”.</p> <p>“Sí he escuchado que algunas empresas sí toman en cuenta a personas discapacitadas. No sé los nombres de las empresas, pero sí sé de algunas”.</p> <p>“En mi caso influye mucho porque con eso apoyaría a mis papás en algo que necesiten”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“Las necesidades que tiene la persona”.</p>

	“Que me den la oportunidad de venir a mis terapias al menos un día, porque no podría dejarlas porque eso me ha ayudado bastante”.
	“Un mi amigo que igual está en silla de ruedas está trabajando en una empresa y me ha dicho que lo apoyan mucho”.
	“Lo primero, vencer mis pensamientos. Muchas veces yo tengo la intención de hacer algo, pero empiezo a pensar negativo por mi discapacidad”.
	“Sí lo potencializan, porque les dan la oportunidad de hacer cosas que pueden ser para ellos difíciles, sin embargo, lo tienen que hacer y así ellos se esfuerzan más”.

LIMITANTES

	“El movilizarme y pensar en las condiciones de la empresa”.
	“Nos ven con lástima. Creo que las personas piensan que nosotros no somos capaces de hacer algo”.
	“He visto que algunas empresas tienen programas de inclusión, considero que las personas de esas empresas ya han de estar preparadas para tratar con nosotros, entonces el trato sería con respeto y compañerismo”.
	“Veo los requisitos que piden y dónde queda el trabajo porque si está muy lejos, me sería muy difícil llegar”.
	“Sí hay muchas dificultades de accesibilidad. La infraestructura no se adapta a nuestras necesidades, u otra dificultad es que las personas no están capacitadas para tratarnos como se debe”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Nos ven con lástima. Creo que las personas piensan que nosotros no somos capaces de hacer algo”.
FAMILIA	“Mi familia siempre me ha apoyado en todo, entonces tendría que tomarlos en cuenta en lo que quiera hacer por mí”.

SUJETO 6

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Yo pienso que ya no me dan trabajo porque estoy en silla de ruedas”.

PERCEPCIÓN

“Por falta de estudio sería más difícil que me tomen en cuenta en alguna empresa”.

MOTIVACIÓN

“El hecho de que yo quiero trabajar, aunque a veces pienso que ya no me recibirían por la condición en la que estoy”.

LIMITANTES

“Los estudios y los conocimientos que piden”.

INDICADORES EMERGENTES

FAMILIA

“Influye en mi decisión porque tendría que saber qué opina mi familia y si ellos creen que puedo hacerlo, lo haría”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Me estaría esforzándome para ganarme mis cosas”.

Matriz No. 6

SUJETO 6	
Género	Masculino
Edad	18 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Parapleja

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Yo pienso que ya no me dan trabajo porque estoy en silla de ruedas. Antes yo trabajaba, hacía muchas cosas, y nunca imaginé que algún día iba a estar en silla ruedas, pero tuve que aprender a vivir así. Me siento triste, pero a la vez feliz porque tengo el apoyo de muchas personas”.</p> <p>“Sí es importante”.</p> <p>“Me veo bien, porque estaría esforzándome para ganarme las cosas. Me comportaría como todos, cumpliendo con mis deberes. Yo imagino el trato de mis compañeros muy agradable”.</p> <p>“Si uno piensa que sí se puede, sí se puede”.</p> <p>“Sí”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye”. (No supo responder a lo demás)</p> <p>“Influye en mi decisión porque tendría que saber qué opina mi familia y si ellos creen que puedo hacerlo, lo haría”.</p> <p>“Sí influye porque cuando uno quiere buscar un trabajo, necesita ser estudiado. Por falta de estudio sería más difícil que me tomen en cuenta en alguna empresa”.</p> <p>“Sí he escuchado, como Fundabiem contrata personas con discapacidad”.</p> <p>“En mi caso tiene bastante influencia porque a veces no nos alcanza el dinero y es muy difícil conseguir dinero para cubrir los gastos que necesitamos”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“El hecho de que yo quiero trabajar, aunque a veces pienso que ya no me recibirían por la condición en la que estoy”.</p> <p>“Quiero que me ayuden a hacer las cosas que no puedo hacer. Esperaría ser aceptado aun teniendo este problema”.</p> <p>“Una persona que conozco que está en silla de ruedas, estaba buscando trabajo en una empresa y lo contrataron porque él dijo que quería que lo vieran como cualquier otra persona, no que, porque tenía una discapacidad, fuera rechazado. Su experiencia ha sido buena”.</p> <p>“El reto sería pensar si me van a recibir o no”.</p>

	“Sí”.
LIMITANTES	
	“El estudio que tengo. El trato de algunas personas hacia aquellos que tenemos alguna discapacidad”.
	“Que no podremos seguir adelante”.
	“Tal vez bonito, agradable”.
	“Los estudios y los conocimientos que piden”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
FAMILIA	“Influye en mi decisión porque tendría que saber qué opina mi familia y si ellos creen que puedo hacerlo, lo haría”.
SUPERACIÓN PERSONAL	“Me estaría esforzándome para ganarme mis cosas”.

SUJETO 7

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Me siento feliz al pensar que podría tener un trabajo aun en esta condición”.

PERCEPCIÓN

“Si la mayoría de personas está de acuerdo que nos acepten, seremos aceptados, y si no, no lo seremos”.

MOTIVACIÓN

“Me motiva pensar en que puedo tener lo que yo quiero si tengo dinero”.

LIMITANTES

“La movilidad. El poderme trasladar a la empresa donde trabajaría”.

INDICADORES EMERGENTES

FAMILIA

“Yo no les pregunto a mis padres ciertas cosas, si es algo que tiene que ver con trabajo yo lo tomo y voy a decirles a ellos que me iré a trabajar”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Mi deseo de superarme”.

DEPENDENCIA

“En muchas situaciones yo dependo de mí mismo, no recurro a nadie más que a mí mismo”.

Matriz No. 7

SUJETO 7	
Género	Masculino
Edad	21 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Tercero Básico
Diversidad funcional	Sin una pierna

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	“Pienso en la aceptación de las empresas. Me siento feliz al pensar que podría tener un trabajo aun en esta condición”.
	“Sí es necesario que haya una sociedad que incluya a las personas que tenemos alguna discapacidad”.
	“Me veo como alguien realizado, alcanzando sus metas y dando todo de sí mismo”.
	“Ir preparado y sobre todo darme a conocer para que conozcan que yo soy capaz de desempeñar mis funciones”.
	“Sí, es más difícil para nosotros ser tomados en cuenta por la misma discapacidad que tenemos”.
PERCEPCIÓN	
	“Sí influye según lo que pienso. Si la mayoría de personas está de acuerdo que nos acepten, seremos aceptados, y si no, no lo seremos, porque muchas veces gana entre más sean, aunque no estén en lo correcto”.
	“Yo no les pregunto a mis padres ciertas cosas, si es algo que tiene que ver con trabajo yo lo tomo y voy a decirles a ellos que me iré a trabajar”.
	“Tal vez no he llegado a carrera, pero quizás no influiría mucho mi estudio si buscara empleo. Porque verían que puedo hacer muchas cosas”.
	“No he escuchado, pero yo creo que sí lo han de apoyar a uno”.
	“A veces sí pasamos penas, pero a veces no. Influye cuando hay mucha necesidad”.
MOTIVACIÓN	
	“Me motiva pensar en que puedo tener lo que yo quiero si tengo dinero”.
	“Principalmente respeto, que no me vean, así como que si fuera tan especial. Yo no nací así, yo quisiera que me vean normal”.
	“No he sabido de casos”.
	“Ver que las personas me vean así y que no me acepten”.
	“Sí. Ellos miran lo que uno es y lo que uno sabe”.
LIMITANTES	
	“La movilidad. El poderme trasladar a la empresa donde trabajaría”.

	“Lo primero que ellos miran es lo de afuera y no lo de adentro. No miran el conocimiento de uno”.
	“Depende de mi comportamiento porque si yo respeto, me respetan”.
	“Los conocimientos que piden que uno tenga para el puesto”.
	“Sí. Las dificultades serían el transporte, las personas, y los permisos, porque necesitaría seguir viniendo a mis terapias”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
FAMILIA	“Yo no les pregunto a mis padres ciertas cosas, si es algo que tiene que ver con trabajo yo lo tomo y voy a decirles a ellos que me iré a trabajar”.
SUPERACIÓN PERSONAL	“Me veo como alguien realizado, alcanzando sus metas y dando todo de sí mismo”. “Mi deseo de superarme”.
DEPENDENCIA	“En muchas situaciones yo dependo de mí mismo, no recorro a nadie más que a mí mismo”.

SUJETO 8

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Siento esperanza y ánimos de alcanzarlo”.

PERCEPCIÓN

“Si el factor social no nos acepta, las empresas tampoco nos aceptarán”.

MOTIVACIÓN

“La superación personal, y la familia”.

LIMITANTES

“Mi limitante sería creer que puedo toparme con personas con buen corazón”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Nos ven como pobrecitos”.

FAMILIA

“Mis hijas me ayudan”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Una de las motivaciones es la superación personal”.

DEPENDENCIA

“En mis hijas, porque ahora dependo de ellas de alguna manera”.

Matriz No. 8

SUJETO 8	
Género	Femenino
Edad	51 años
Estado Civil	Soltera
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Paraplejía

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Que quiero trabajar. Antes hacía muchas cosas, trabajé de muchas cosas, por eso quisiera volver a hacerlo como antes lo hacía. Siento esperanza y ánimos de alcanzarlo”.</p> <p>“Sí. Hacerles conciencia a todos de que nosotros sí podemos”.</p> <p>“Me considero una persona amigable, entonces creo que habría mucho compañerismo entre todos. Yo me imagino que me tratarían bien, con respeto”.</p> <p>“En mis hijas, porque ahora dependo de ellas de alguna manera”.</p> <p>“Sí. Creo que no es el mismo proceso que llevan con las personas que están bien, es decir que no tienen ninguna discapacidad”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Yo digo que sí influye. De muchas maneras, si el factor social no nos acepta, las empresas tampoco nos aceptarán”.</p> <p>“En mi caso tendría que contarles a mis hijas si llegara a buscar un empleo y depende de lo que me digan vería qué hacer”.</p> <p>“Sí influye, porque ahora piden que uno tenga título universitario y otros, y yo no llegué hasta ese punto. Entonces sí tendría que pensar bien a qué plaza aplicaría”.</p> <p>“Sí. Mcdonald’s dice que aceptan a personas con síndrome de down y otros, y sí los tratan muy bien”.</p> <p>“No mucha, gracias a Dios tengo el apoyo de mis hijas que trabajan”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“La superación personal, y la familia”.</p> <p>“El trato que sea siempre con educación, que me comprendan y que me den la oportunidad de venir a mis terapias”.</p> <p>“Sí, un joven que trabaja en Mcdonald’s. Dice que son muy accesibles con él y lo motivan bastante a no rendirse”.</p> <p>“Mis hijas, que ellas me dejen salir”.</p> <p>“Sí”.</p>
LIMITANTES	
	<p>“Que se me pueden presentar, porque hasta el momento no he buscado trabajo. Tal vez mi limitante sería creer que puedo toparme con personas con buen corazón”.</p>

	“Muchas veces la publicidad nos discrimina, otras las personas por cómo nos ven o cómo nos tratan solo por tener alguna discapacidad. Nos ven como probrecitos”.
	“Sería un buen trato creería yo, aunque tal vez al principio me vean como un bicho raro, pero luego se acostumbrarían a mí y mi tratarían bien”.
	“Vería la edad, porque como ya estoy grande tendría que ver si dentro del anuncio mencionan hasta qué edad necesitan”.
	“Sí. El hecho de cómo nos ven. No siempre en todas las empresas hay oportunidades para nosotros. Creerán que, si nos aceptan en su empresa, van a perder más que ganar”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Muchas veces la publicidad nos discrimina. Las personas por cómo nos ven o cómo nos tratan solo por tener alguna discapacidad. Nos ven como probrecitos”.
SUPERACIÓN PERSONAL	“Una de las motivaciones es la superación personal”.
FAMILIA	“Mis hijas me ayudan”.
DEPENDENCIA	“En mis hijas, porque ahora dependo de ellas de alguna manera”.

SUJETO 9

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Siento a veces mucha fortaleza, a pesar de cómo está todo, me aferro a Dios y que Él tiene planes de bien para mí”.

PERCEPCIÓN

“Cuesta mucho encontrarse con una persona que sea empática, y esto obstaculiza nuestra integración a las empresas”.

MOTIVACIÓN

“La necesidad que todos tenemos, el aprender más, sentirse útiles, ser parte de algo.”

LIMITANTES

“Las mismas personas”.

INDICADOR EMERGENTE

DISCRIMINACIÓN

“El proceso de contratación sí cambia, toda vez nos vean “anormales” como que les entra algo que les dice que nos tienen que tratar diferente”.

Matriz No. 9

SUJETO 9	
Género	Masculino
Edad	50 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Quinto Bachillerato
Diversidad funcional	Parálisis Facial

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Lo que pienso es que seguro que van a haber críticas de las personas hacia uno. Siento a veces mucha fortaleza, a pesar de cómo está todo, me aferro a Dios y que Él tiene planes de bien para mí”.</p>
	<p>“Sí indudablemente. La sociedad está enfocada en cosas tan absurdas, les dan prioridad a ciertos temas que tal vez ni ayudan en nada, que a otros que tienen un impacto social. Si se culturizara a la sociedad a ser inclusiva, no habría discriminación de ningún tipo y, de hecho, hubiese menos personas violentas, porque a veces eso de ser rechazados, lo hace a uno ser alguien duro, por lo tanto, violento por esas heridas que guarda en su corazón”.</p>
	<p>“Yo creo que, de mi parte, haría muy bien mi trabajo y trataría de llevarme bien con todos. Sin embargo, de parte de mis compañeros, pues como hay de todo tipo de personas, tanto gente buena como gente mala, seguro habría algunos que me rechazarían, pero otros me aceptarían y serían mis amigos. Hay quienes trabajan para lo bueno y otros para lo malo, y eso ha sido de siempre, entonces solo es de estar preparado para tratar con ambos grupos de personas”.</p>
	<p>“Lo primero es que tengo que ser positivo y si creo en Dios, todo se tiene que poder. Entonces si buscara un trabajo, iría con mucho optimismo.”</p>
	<p>“Sí, definitivamente. Hay muchas empresas que no están educadas, no están capacitadas para atendernos a nosotros, por lo tanto, creo que es algo que debería de evaluarse para que no nos sintamos excluidos. El proceso de contratación sí cambia, toda vez nos vean “anormales” como que les entra algo que les dice que nos tienen que tratar diferente y por eso caen estas personas en menospreciarnos, y ya no nos ven útiles, por lo tanto, ya no nos toman en cuenta”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye sin duda, por ese factor es el problema precisamente. Si hablamos de los medios de comunicación, estos para empezar comunican muchas cosas mal, por lo tanto, contaminan la mente de las personas con todo lo malo que publican, luego es por que cuesta mucho encontrarse con una persona que sea empática, y esto obstaculiza nuestra integración a las empresas”.</p>

	<p>“Si son positivos sí, porque seguro será algo que me hará sentir fuerte, y si son negativos los rechazo. He ahí la importancia de que todos seamos positivos”.</p> <p>“Sí influye. Ese es otro problema en Guatemala. Los padres no se preocupan por exigirles a sus hijos que estudien y es por eso por lo que después no tienen la oportunidad de tener un buen empleo. De mi parte no influye tanto en mi decisión porque terminé diversificado, cierto me falta universidad y demás, pero con un bachillerato ya puedo buscar un trabajo aceptable donde me paguen bien”.</p> <p>“Sí, hay empresas inclusivas. No sé de muchas, pero por ejemplo está Mcdonald’s, Fundabiem, algunos bancos. Dicen que son empresas grandes que apoyan mucho a las personas con discapacidad”.</p> <p>“De mi parte influye, pero no es tanto. Gracias a Dios estoy estable económicamente hablando”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“La necesidad que todos tenemos, el aprender más, sentirse útiles, ser parte de algo. Creo que todos necesitamos ser tomados en cuenta en más de algo porque si nos excluyen, nos sentimos mal y nos desanimamos de la vida”.</p> <p>“El reconocimiento de la empresa de lo que puedo hacer. Disfrutar de los mismos beneficios que gozan otras personas”.</p> <p>“De mis conocidos no exactamente pero sí sé que hay personas con discapacidad que están trabajando y me imagino que se sienten contentos”.</p> <p>“Mi reto sería demostrarles a los demás que sí se puede”.</p> <p>“Sí, seguramente”.</p>
LIMITANTES	
	<p>“De limitantes podría mencionar que serían las mismas personas, porque yo soy muy optimista y podría ir con seguridad a buscar trabajo, pero posiblemente me encontraría con personas que me juzgarían por tener esta Parálisis Facial”.</p> <p>“Por ejemplo, “los discapacitados no pueden hacer casi nada” “dan lástima” “no pueden hacer nada solos”. Y Muchos otros”.</p> <p>“Una empresa inclusiva estaría preparada para tratarnos bien, pero quizás una empresa donde no tengan programas de inclusión, quizás lo trataría a uno con miedo”.</p> <p>“En lo personal, veo qué necesitan y si cumpla con los requisitos, aplico”.</p> <p>“Sí así es. La sociedad es un obstáculo, la cultura y muchas veces el Estado”.</p>

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“El proceso de contratación sí cambia, toda vez nos vean “anormales” como que les entra algo que les dice que nos tienen que tratar diferente y por eso caen estas personas en menospreciarnos, y ya no nos ven útiles, por lo tanto, ya no nos toman en cuenta”.

SUJETO 10

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

Me siento contento, quiero seguir adelante, aunque por el momento esté en esta condición, pero sé que algo podría hacer”.

PERCEPCIÓN

“Si no hay empresas equitativas, es muy difícil para nosotros encontrar empleo”.

MOTIVACIÓN

“Superarse ellos mismos”.

LIMITANTES

“El transporte”.

INDICADORES EMERGENTES

FAMILIA

“Mi familia me apoya en todo”.

SUPERACIÓN PERSONAL

“Yo quiero trabajar, quiero hacer lo que a mí me gusta”.

Matriz No. 10

SUJETO 10	
Género	Masculino
Edad	32 años
Estado Civil	Soltero
Escolaridad	Segundo Básico
Diversidad funcional	Hemiplejía

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Antes trabajaba en venta de repuesto y me gustaría volver a hacer lo mismo. Me siento contento, quiero seguir adelante, aunque por el momento esté en esta condición, pero sé que algo podría hacer”.</p> <p>“Sí. Tuve la experiencia de que quería hacer un préstamo en un banco y cuando tenía que firmar, no lo pude hacer bien porque todavía me costaba tener una correcta movilidad en mis manos y me temblaban un poco, y resultó que una persona que estaba atrás desesperada por pasar dijo: “Yo no sé por qué les abren cuentas a personas así, porque si no pueden firmar entonces no deberían de atenderlos”. Creo que toda persona debería de estar capacitada para tratarnos y así que exista una sociedad inclusiva”.</p> <p>“Visualizo que sería alguien productivo. Me imagino que todos mis compañeros me ayudarían”.</p> <p>“Pienso que se me dificultaría un poco, por como estoy”.</p> <p>“Ah bien, bastante. Porque aquí en Guatemala ciertas empresas no son equitativas, es decir, no hay tanta igualdad en cuanto a trato que les dan a ciertas personas o en cuanto a la atención”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí. Lo mismo que estábamos hablando, si no hay empresas equitativas, es muy difícil para nosotros encontrar empleo”.</p> <p>“Buscaría trabajo y si encuentro, que me disculpen si no les parece, pero tengo que ir trabajar”.</p> <p>“Depende qué trabajo busque, pero, así como yo antes que estaba en venta de repuestos, pues no me perjudica el hecho que tenga solo Segundo Básico”.</p> <p>“Sí. He escuchado comentarios positivos de la empresa Mcdonald’s por ejemplo, que contratan a</p> <p>personas que tienen alguna discapacidad. Dan oportunidades a las personas”.</p> <p>“En mi posición sí influye mucho, porque el trabajo es una fuente de ingresos y muchos necesitamos ver de dónde conseguimos dinero para sobrevivir”.</p>
MOTIVACIÓN	
	“Superarse ellos mismos”.

	“Que sea bien recibido, que me ayuden si necesito ayuda, que me tomen en cuenta”.
	“No he sabido, pero sé del caso de un amigo que tuvo un accidente en moto y estuvo internado en el IGSS, y como no quedó completamente bien, cuando él iba a buscar trabajo y dejaba su papelería en las empresas, solo le decían: “Mm sí le vamos a llamar”, pero nunca le llamaban y él piensa que ha de ser por lo mismo por como está, eso que él es estudiado. Él siente que eso es como una burla”.
	“El poder tratar con las personas, porque a veces uno conoce personas con las que cuesta llevarse”.
	“Yo sí lo creo. Las organizaciones que son inclusivas están más preparadas para tratarnos y apoyarnos. Son más conscientes de nuestras necesidades”.

LIMITANTES

	“El transporte”.
	“La gente piensa que no vamos a rendir, que no podemos hacer nada, pero sí podemos”.
	“Si están preparados para tratar con personas como nosotros, creo que sería un buen trato”.
	“Cuánto voy a ganar”.
	“Sí la verdad sí. Tenemos muchos tropiezos, muchas personas son muy egoístas y no comprender lo que podemos sentir si nos hacen a un lado. Es duro estar en un mundo donde muchos solo buscan sus propios beneficios y olvidan el del prójimo”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
FAMILIA	“Mi familia me apoya en todo”.
SUPERACIÓN PERSONAL	“Yo quiero trabajar, quiero hacer lo que a mí me gusta”.
	“Superarse ellos mismos”.

SUJETO 11

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Pienso que en la situación en la que estoy se me dificultaría mucho entrar”.

PERCEPCIÓN

“Me he dado cuenta de que el Estado es parte de esa integración que nos puedan dar en las empresas”.

MOTIVACIÓN

“Vivir dignamente, tener ingresos seguros”.

LIMITANTES

Muchas empresas no tienen un proceso bien definido en qué hacer si alguien con discapacidad llega a solicitar trabajo”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Unas personas piensan que somos incapaces de hacer algo bien. Imaginan que no podremos”.

DEPENDENCIA

“Para mí lo más difícil sería estar sin mi esposa, porque yo sin ella siento que no soy nada”.

Matriz No. 11

SUJETO 11	
Género	Masculino
Edad	52 años
Estado Civil	Casado
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Cuadriplejía

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Pienso que en la situación en la que estoy se me dificultaría mucho entrar. Yo estaba acostumbrado a trabajar y ahora no poderlo hacer, me pone triste”.</p> <p>“Sí. Me he dado cuenta de que las personas pueden si la sociedad los integra, pero dependiendo la empresa. Hay lugares en donde lo tratan a uno como que si no vale nada”.</p> <p>“Yo pienso que tal vez no lo toman en cuenta a uno como una persona normal. Mi comportamiento sería igual, trato de ser amistoso a pesar de estar así. A veces me dicen que se admiran que soy así de amigable”.</p> <p>“Así como estoy, no ha pasado por mi mente buscar trabajo porque siento que no lo voy a poder hacer. Gracias a mi esposa puedo hacer muchas cosas porque ella me ayuda, pero si no fuera por ella no sé qué haría porque a ella la veo como mi todo”.</p> <p>“Sí sin duda”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí. Me he dado cuenta de que el Estado es parte de esa integración que nos puedan dar en las empresas”.</p> <p>“Uno tiene que buscar la forma hasta donde uno puede, pero por lo mismo que le digo que no he pensado en buscar trabajo ahora no sabría decirle qué haría en ese momento”.</p> <p>“No creo. Trabajé en la licorera, primero llegué como conserje y ya de último subí como vendedor. Pienso que pesan mucho las habilidades e inteligencia”.</p> <p>“Sinceramente no”.</p> <p>“Pues gracias a Dios en ese sentido estoy bien, tengo lo básico. Mi esposa es quien trabaja y gracias a su esfuerzo es que yo también recibo sustento y estoy aquí”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“Vivir dignamente, tener ingresos seguros”.</p> <p>“Que lo traten bien, que no lo hagan de menos a uno. Eso es lo que esperamos todos, porque si uno va a una empresa y lo contratan, pero lo tratan mal, uno se va desesperando”.</p> <p>“He visto aquí en Fundabiem una señora que no puede caminar muy</p>

	bien, y está en la recepción trabajando y yo la veo muy contenta y dispuesta a hacer bien lo que le corresponde”.
	“Trasladarse de un lugar a otro”.
	“Sí creo que sí”.

LIMITANTES

	“Me costaría mucho también hacer todo bien porque no tengo mucha fuerza en los brazos”.
	“Unas personas piensan que somos incapaces de hacer algo bien. Imaginan que no podremos”.
	“Uno lo que desearía es que lo apoyen. Creo que si es una empresa donde contratan personas como nosotros, entonces sí nos darían apoyo”.
	“El sueldo puede ser lo más valioso que uno puede tener, pero si hay mucha necesidad no importaría tanto. Vería más dónde queda el lugar de trabajo”.
	“Hay bastantes dificultades. Muchas empresas no tienen un proceso bien definido en qué hacer si alguien con discapacidad llega a solicitar trabajo y eso es un obstáculo para nosotros porque no nos saben tratar. También el lugar pueda que no esté adaptado a nosotros”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Unas personas piensan que somos incapaces de hacer algo bien. Imaginan que no podremos”.
DEPENDENCIA	“Para mí lo más difícil sería estar sin mi esposa, porque yo sin ella siento que no soy nada”.

SUJETO 12

Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

INDICADORES DEDUCTIVOS

AUTOESTIMA

“Siento alegría y fuerza”.

PERCEPCIÓN

“La marginación del factor social”.

MOTIVACIÓN

“Primero por dinero, segundo por vivir en calidad”.

LIMITANTES

“Mi condición, que no puedo caminar muy bien. También serían las empresas mismas”.

INDICADORES EMERGENTES

DISCRIMINACIÓN

“Que no me discriminen, que no me marginen, que sea aceptada en todo”.

FAMILIA

“Tengo el apoyo de toda mi familia”.

Matriz No. 12

SUJETO 12	
Género	Femenino
Edad	50 años
Estado Civil	Viuda
Escolaridad	Sexto Primaria
Diversidad funcional	Consecuencias secundarias de un Derrame Cerebral

INDICADORES DEDUCTIVOS	RESPUESTA
AUTOESTIMA	
	<p>“Pienso que sería bonito hacerlo nuevamente, adentrarme al ámbito. Siento alegría y fuerza”.</p> <p>(No supo responder a la pregunta)</p> <p>“Que me costaría un poco porque me tiembla la mano, y me cuesta un poco hablar, pero me veo como alguien esforzándose por hacer bien las cosas. Imagino que me tratarían bien”.</p> <p>“En el aprendizaje”.</p> <p>“Sí, porque en mi caso me cuesta hablar, moverme bien, entonces las personas de la empresa verían eso antes de contratarme”.</p>
PERCEPCIÓN	
	<p>“Sí influye mucho. En la marginación del factor social”.</p> <p>“Mi familia me dice: Tú haz lo que puedas. Si yo quiero trabajar, ellos me apoyarían, aparte no me mandan”.</p> <p>“Depende porque si yo pongo interés en seguir aprendiendo, lo podría seguir haciendo y dentro de las empresas siempre se aprenden hasta más de lo que uno ya sabe”.</p> <p>“Sí. He escuchado que reciben mucho apoyo. De empresas no sé ahora nombres, pero sí he escuchado que hay empresas que aceptan personas con discapacidad”.</p> <p>“No influye tanto en mi caso porque tengo el apoyo de toda mi familia. Si decidiera ahora trabajar, lo haría porque tengo ganas de seguir aprendiendo y sentirme útil”.</p>
MOTIVACIÓN	
	<p>“Primero por dinero, segundo por vivir en calidad”.</p> <p>“Que no me discriminen, que no me marginen, que sea aceptada en todo”.</p> <p>“Solo he visto personas con alguna discapacidad trabajando, por ejemplo, aquí en Fundabiem, mas no sé cuál será su experiencia”.</p> <p>“Sería vencer mis miedos y lograr desarrollarme como persona”.</p> <p>“La verdad creo que no, por lo mismo que hacen de menos a los que tienen alguna discapacidad”.</p>

LIMITANTES	
	“Mi condición, que no puedo caminar muy bien. También serían las empresas mismas porque son muy pocas las que nos toman en cuenta”.
	“Piensan que a ellos no les va a pasar, por eso nos ven raro y nos hacen de menos”.
	“No todos tratan igual, algunos me tratarían bien y otros no”.
	“Las funciones del puesto y la edad”.
	“Sí. Porque por ser así discapacitados, piensan más en si tomarnos en cuenta o no, entonces cambian el proceso con nosotros”.

INDICADORES EMERGENTES	RESPUESTA
DISCRIMINACIÓN	“Piensan que a ellos no les va a pasar, por eso nos ven raro y nos hacen de menos”.
	“Que no me discriminen, que no me marginen, que sea aceptada en todo”.
FAMILIA	“No influye tanto en mi caso porque tengo el apoyo de toda mi familia”.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como objetivo conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.

Por lo anterior, fue necesario comparar los resultados obtenidos en esta investigación con los resultados de estudios e investigaciones realizadas por otros autores a lo largo del tiempo.

Según la autoestima que tiene este grupo de personas con distinta diversidad funcional de acuerdo con lo que percibe del ámbito laboral, se pudo identificar que la aceptación de los demás hacia ellos es un factor que determina cómo se sienten y cuáles son sus ideales. Varios de los sujetos entrevistados dieron a entender que en muchos casos se sienten excluidos y menospreciados por otros, por la condición en la que se encuentran. Para ellos la causa de esta exclusión es la sociedad misma, exactamente como lo indica Andrade (2008) en su estudio que tuvo como objetivo explorar la percepción de la sociedad Chilena sobre exclusión social de las personas con discapacidad. Andrade describió la idea que, las personas con discapacidad son víctimas de la exclusión social por la valoración de la diferencia, tomando en cuenta que la sociedad actual clasifica negativamente a las personas que tengan algo distinto al de la normalidad. Fundamento la teoría, adjuntando el siguiente fragmento publicado en el estudio de Andrade: “Yo creo que hay un plano de autoestima, de sentirse diferente, sentirse menos valioso que el resto de la gente eso es una cosa. Una segunda cosa es que yo creo que estas personas tienen dificultades de desarrollo, porque se asumen como personas que deberían aportar o alcanzar menores niveles de rendimiento, estudios, superaciones y eso mismo después se extiende a la vida laboral. (Representante Empresa Privada)”.

Un dato de suma importancia el cual se identifica en las entrevistas es que todos los sujetos entrevistados expusieron que el proceso de contratación es más complicado para aquellos que tienen alguna diversidad funcional. Asimismo Bolaños (2015), quien realizó una investigación con el objetivo de describir el proceso de selección en personas con capacidades diferentes, así como determinar las fases, y elementos que inciden en los mismos, indicó que el proceso de selección en personas con diversidad funcional se describe de una manera incompleta, puesto que no se logra completar las fases necesarias para conocer las características, habilidades y aptitudes de las personas que tienen alguna diversidad funcional que van a solicitar empleo.

Esto se da en las organizaciones del departamento de Quetzaltenango, donde realizó su estudio. Uno de los resultados de este estudio resalta que, el 75 % de las empresas realiza una selección de personal basada en las habilidades que el puesto requiere al contratar a una persona con capacidades diferentes, y el 25 % no realiza la selección conforme a las habilidades del perfil. Muchas personas que enfrentan alguna discapacidad les es difícil conseguir empleo ya que consideran que existe cierta discriminación por parte de las personas encargadas de hacer contrataciones en las organizaciones, subestimando las capacidades que las personas con diversidad funcional tienen para poder ejercer el trabajo que están solicitando. Indudablemente estas acciones son consecuencia de la falta de capacitación, concientización y preparación que se les deberían de dar al personal que tiene a cargo el área de Reclutamiento y Selección. Sin embargo los resultados del presente estudio no coinciden con los resultados del estudio de Cuéllar (2012) que fue realizado con el objetivo de conocer la percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala, concluye que el proceso de Reclutamiento y Selección para las personas con discapacidad motora se desarrolla de la misma manera para aquellas que no tienen alguna diversidad funcional, por lo que, según su estudio, el procedimiento no varía en las contrataciones.

Según lo expresado por los entrevistados, varios de ellos indicaron que el factor económico influye en la percepción que tienen en cuando a su deseo de buscar alguna oportunidad laboral. Todo ser humano tienen la necesidad de trabajar, por el hecho de que es un factor de sobrevivencia. Andrade comparte la idea de que todos necesitan un ingreso que les permita el bienestar económico y cierta independencia, como también tener un desarrollo personal, ya que el trabajo permite crearse a sí mismo y sentirse útil en la sociedad en donde el trabajo aporta valoración social. Es por eso que es importante incorporar al ámbito laboral a las personas que tienen algún tipo de diversidad funcional.

Existen varias causas que motivan a las personas que tienen alguna diversidad funcional a buscar empleo, dentro de esas motivaciones está la familia. La mayoría de los entrevistados en este estudio expresó que, si llegaran a trabajar, lo harían por su familia, porque muchos de ellos reciben el apoyo directo de ellos y lo que más quisieran lograr es poderlos honrar. Otra de sus motivaciones se centra en los ingresos económicos, ya que hay necesidades urgentes por cubrir,

como el pago de sus medicamentos o aparatos que requieran según su diversidad funcional. La voluntad de seguir adelante fue evidente en cada uno de los entrevistados. En otro estudio, De León (2014) resalta el propósito de 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, así como la ausencia o la existencia de mecanismos, programas y el fortalecimiento de las instituciones en el ámbito laboral. En su estudio se evidencia que pueden existir derechos para todos, pero si no se aplican debidamente tales disposiciones, se olvidan, por lo tanto, ya no tienen más importancia. El Estado es parte activa de este cumplimiento, juntamente con la participación de la sociedad para hacer realidad las motivaciones de las personas que tienen alguna diversidad funcional. Todos los seres humanos poseemos distintas habilidades y capacidades, cada persona hace lo que sabe, y si no lo sabe, está dispuesta a aprenderlo. El tipo de labor siempre va a variar dependiendo de las capacidades que tenga la persona; los llamados “discapacitados” tienen capacidades asombrosas que quizás otros no tienen.

Por otro lado, se evidencia que, de acuerdo con lo que la mayoría de los sujetos de estudio mencionaron, las organizaciones no cuentan con la infraestructura que ellos necesitan, por lo que esto se vuelve una limitante para ellos al decidir buscar empleo. Esto igualmente lo comparte Cuéllar (2012) en su estudio, la infraestructura es un factor que influye en el ánimo y actitud de las personas que enfrentan alguna diversidad funcional, ya que el autor Cuellar hace mención que las personas con discapacidad motora que fueron entrevistadas en su estudio, han tenido que buscar adaptarse a las condiciones básicas de infraestructura que las organizaciones tienen, aun cuando buscan apoyo se vuelve complicado ya que no cuentan con tantos accesos que les permitan sentirse cómodos. Igualmente, Chavarría (2013) menciona en las conclusiones de su proyecto de investigación, que tuvo como fin conocer la actitud de personas con discapacidad visual que han ingresado al mercado laboral en la ciudad de Guatemala, que los obstáculos que enfrentan las personas con diversidad funcional son varios, y la mayoría de estos obstáculos vienen de las instituciones, tanto académicas como laborales, al decir que no cuenta con las instalaciones necesarias para personas discapacitadas.

Los resultados de este estudio demuestran que existe un ardiente deseo por parte de las personas que enfrentan alguna diversidad funcional, de dar a conocer que son capaces de avanzar

en la vida aun teniendo tantas limitantes y poca accesibilidad de integrarse al mercado laboral. Existe una cultura empresarial poco sensibilizada en cuanto a la inserción laboral de estas personas, sin embargo, basta ver más allá de lo usual para comprender que las personas con diversidad funcional, si fueran tomadas en cuenta en todas las organizaciones, aportarían grandes beneficios a las mismas, en su marco legal, económico, cultural organizacional y social. Es gratificante saber que ya existen varias organizaciones de Guatemala que incluyen a personas con diversidad funcional, dándoles la oportunidad de desarrollarse como personas, de potencializar sus talentos y extender su visión mediante procesos de orientación laboral en donde aprenden más de lo que antes sabían.

En general, se puede mencionar que las expectativas de contratación de este grupo de personas con distinta diversidad funcional, que actualmente no están laborando, están afectadas por la falta de conocimiento de la sociedad, de la problemática que enfrentan ellos al no sentirse incluidos en el mercado laboral. Por tal razón se vuelve complicado el encontrar instituciones sensibles ante su necesidad, tanto académicas como laborales, porque desconocen todo lo que a ellos les toca sobrellevar, y el impulso que hay en ellos de realizarse como seres humanos. El hecho de que unas personas tengan algún tipo de diversidad funcional, no las hace distinta al resto; el fin es tratarlas como a cualquier otra persona que no está en la misma condición que ellas.

VI. CONCLUSIONES

Con la finalidad de conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad, el presente estudio tuvo como resultado lo siguiente:

1. Los estereotipos, prejuicios o ideas falsas preconcebidas que discriminan a este grupo de personas, golpean tanto su autoestima, como sus esperanzas de superarse ellos mismos porque dicen que la mayoría de personas los ven como inútiles, les dan miedo, perciben que la gente les tiene lástima o incluso otros dan a entender que ellos son incapaces de aprender hacer bien las cosas, lo cual estos conceptos erróneos limitan las oportunidades de empleo que se les podría ofrecer a las personas con diversidad funcional. No obstante, hay muchos que se sienten capaces de hacer todo lo que les asignen, y mantienen la fuerza de voluntad para perseguir sus sueños.
2. Los factores como el social, familiar, educativo y económico sí influyen en la percepción que tienen las personas con diversidad funcional cuando buscan alguna oportunidad laboral. Muchos de ellos, en el factor educativo abordaron que con el nivel de estudio que tienen, les es difícil pensar en buscar trabajar en alguna organización donde les permitan tener un buen puesto, debido a que no requieren del estudio que la plaza solicita. Varios de los sujetos entrevistados indicaron que, por su misma diversidad funcional, no han podido continuar con sus estudios, ya que les es difícil por la misma condición en la que se encuentran.
3. La dependencia que este grupo de personas tiene con sus familias, en especial padres, es la principal causa por el cual se ven limitados a hacer algo por sí solos, resaltando la necesidad que tienen de recibir apoyo de ellos o de otras personas en todo momento; esto implica considerar si continuar con sus estudios, buscar empleo o hacer algo más, porque sus decisiones ya no las toman de manera independiente, sino que ven necesario recurrir a las personas de quienes dependen porque ellos se hacen uno con ellos mismos.

4. Muchos de ellos encuentran motivación al pensar en las oportunidades que pueden tener si intentan integrarse al ámbito laboral. Sin embargo, la mayoría de los sujetos entrevistados mencionaron que quisieran esforzarse por sí solos para ayudar a sus familias y demostrarles que también ellos pueden salir adelante, y generar sus propios ingresos.
5. Por otro lado, la falta de accesibilidad, donde se conoce que la infraestructura de la mayoría de organizaciones o de cualquier lugar, es inadecuada para que puedan movilizarse sin problema, en especial en el tema del transporte público, el cual es un problema grave para ellos, ya que les imposibilita trasladarse de un lugar a otros. Como consecuencia esto hace que no tengan la seguridad de realizar distintas actividades de su interés, como seguir estudiando, tener un empleo digno, o estar activos en el ámbito social.
6. Además, existen otras variables que distorsionan las expectativas de contratación según la percepción que tienen las personas con distinta diversidad funcional, como lo es el trato inadecuado que reciben de las organizaciones a quienes van a solicitarles trabajo, ya que varios han tenido experiencias poco agradables. Varios expusieron que cuando han solicitado aplicar a alguna plaza, las personas encargadas de atenderlos, al momento de ver que tienen alguna discapacidad, reflejan desinterés en continuar con el proceso; esto si la organización no es inclusiva, ya que las organizaciones inclusivas están capacitadas para saber tratarlos a ellos de manera especial, sin cambiar el proceso de Selección y Contratación.
7. Esta cantidad de limitantes hacen que las personas que tienen alguna diversidad funcional se sientan incapaces de autodesarrollarse, lo que causa que ellos estén más aislados de los círculos sociales y, por ende, en un estado inactivo como ciudadanos guatemaltecos. No obstante, muchos mantienen la esperanza de ser tomados en cuenta sin problema en el mercado laboral, como cualquier otra persona que no tiene alguna diversidad funcional.

VII. RECOMENDACIONES

Hay mucho desconocimiento en la sociedad sobre el tema de inclusión laboral para personas con diversidad funcional, por lo que es importante mencionar las siguientes recomendaciones, de acuerdo con los resultados del presente estudio:

1. Es recomendable fomentar la inclusión laboral a través de diferentes estrategias que permitan romper con los estereotipos, prejuicios o ideas falsas preconcebidas que existe actualmente en la sociedad, estrategias que comuniquen y sensibilicen a toda persona a actuar con respeto, dignidad y tolerancia hacia aquellos que tienen alguna diversidad funcional, y que de esta manera se logre reeducar a la sociedad en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con diversidad funcional, para romper con el desconocimiento con respecto a los derechos, protección legal, alcances y labores que merecen y pueda desempeñar este grupo de personas.
2. Los medios de comunicación, canales y ministerios son de alta influencia en cuanto al comportamiento de la sociedad, por lo que es conveniente generar estrategias de difusión y orientación, y así comunicar información que concientice a las personas en cuanto al trato que esperan recibir aquellos que tienen alguna dificultad física, sensorial o motora, eliminando toda acción discriminativa a través de lo que se comunica en los distintos medios.
3. Es oportuno recomendar al Estado realizar investigaciones periódicas al tema de diversidad funcional, con el propósito de conocer y analizar el estilo de vida que llevan las personas que tienen alguna diversidad funcional, y así brindarles el apoyo que necesiten para salir adelante, como lo es el acceso a la educación, al trabajo y a otro tipo de actividades que sean parte de su realización como personas.
4. Se recomienda crear programas de inclusión laboral en todas las organizaciones, para fomentar culturas inclusivas en las mismas, y que de esta manera se vuelva algo normal en ellas el contratar a personas con diversidad funcional, brindando un panorama diferente a la sociedad guatemalteca acerca de las habilidades y capacidades que tienen ellas.

5. Es conveniente que los centros educativos incluyan dentro del pensum de estudios, desde primer grado, cursos que aborden temas de inclusión a personas con diversidad funcional: Cómo relacionarse con ellos, la problemática que enfrentan, las oportunidades que se les puede brindar, sus derechos y otros.
6. Ciertamente ya existen leyes en Guatemala que defienden los derechos de las personas que tienen alguna diversidad funcional, no obstante es apropiado mencionar que debería de velarse por el cumplimiento de tales leyes para que disminuya la discriminación en las instituciones cuando se trata de alguien que tiene alguna diversidad funcional, capacitando e informando a las empresas, y sobre todo a los encargados del área de Reclutamiento y la Selección del Personal, que les brinden la misma atención a este grupo de personas, como a cualquier otro, sin hacer excepciones, salvo sea algo muy delicado.
7. Finalmente, sería ideal buscar aliarse con empresas que acepten brindar su apoyo a personas con distinta diversidad funcional, para contratarlos y, ya que una de las mayores limitantes que ellas enfrentan es el movilizarse de un lugar a otro, entonces crearles una pequeña oficina en sus casas y que desde allí puedan trabajar sin problema, utilizando la tecnología y teniendo un horario establecido para laborar, sin disminuirles los beneficios que estas empresas ofrezcan a sus colaboradores. Como también darles la oportunidad de presentarse a sus terapias los días correspondientes, para que su estado siga mejorando.

VIII. REFERENCIAS

Alemán, A. (2013). *Efectos de la violencia delincuencial en el desempeño laboral de acuerdo con la percepción de un grupo de operarios de una industria maderera de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Andrade, C. (2008). *Estudio exploratorio de la Percepción de la Sociedad Chilena sobre Exclusión Social de las Personas con Discapacidad*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile). Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/andrade_c/sources/andrade_c.pdf

Aparicio, M. (s/f). *Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta condición*. Recuperado de:

<https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjrtqk16DXAhVGWCYKHcAOct4QFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2962512.pdf&usg=AOvVaw2LKDfCAJVtSSFzYUsIwUeo>

Bolaños, J. (2015). *Proceso de selección en personas con capacidades diferentes*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Borea, R. (s/f). *Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín). Buenos Aires Argentina. Recuperado de:

<http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20Borea.pdf>

Cardona, A. (2012). *Cantidad de personas con discapacidad en el mundo*. (Homepage).

Recuperado de: <http://grupoatrevete.com/cuantas-personas-con-discapacidad-hay-en-el-mundo/>

Chavarría, L. (2013). *Actitud de personas con discapacidad visual que han ingresado al mercado laboral en la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Cobas, K. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León). Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>

Corbalán, A. (2014). *Diversidad funcional vs. Discapacidad*. Recuperado de: <http://www.accesibilidadglobal.com/2014/08/diversidad-funcional-vs-discapacidad.html>

Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. (s/f). *Leyes y Políticas de discapacidad*. Recuperado de: <http://conadi.gob.gt/web/leyes-y-politicas/>

Consejo Nacional para la Atención de las personas con Discapacidad, Decreto No. 135-96. (s/f). *Ley de Atención a las personas con discapacidad*. Capítulo segundo. Obligaciones del Estado y de la Sociedad Civil, artículo 11, p. 7. Recuperado de: http://www.sipi.siteal.org/sites/default/files/sipi_normativa/ley_de_atencion_de_las_personas_con_discapacidad_decreto_135-96_-_guatemala.pdf

Cuellar, L. (2012). *Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Definición ABC. (2017). *Deficiencia*. (Homepage). Recuperado de:
<http://www.definicionabc.com/general/deficiencia.php>

Definición De. (2017). *Discapacidad*. (Homepage). Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/selene1524/muestreo-por-conveniencia>

De León, A. (2014). *El derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales, análisis jurídico*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (2005). *Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala*. Recuperado de:
http://www.odhag.org.gt/pdf/R_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf

Eroles, C. y Fiamberti, H. (s/f). *Los derechos de las personas con discapacidad*. Buenos Aires Argentina. Recuperado de:
http://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/libro_eroles_fiamberti.pdf

Gómez, M. (s/f). Antecedentes sobre la discapacidad. (Homepage). Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo3.pdf

González, K. (2014). *Relación en el desempeño laboral entre colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad, en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Hernández, J. (s/f). *Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad*. Recuperado de:
<https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj9r3E2aDXAhUF2SYKHWNdBfcQFggmMAA&url=http%3A%2>

[F%2Fwww3.diputados.gob.mx%2Fcamara%2Fcontent%2Fdownload%2F193638%2F464524%2Ffile%2Fderechos%20discapacidad.pdf&usg=AOvVaw2o-iEJGrf0xMySe_zJCdNq](http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/193638/464524/file/derechos%20discapacidad.pdf&usg=AOvVaw2o-iEJGrf0xMySe_zJCdNq)

Instituto Nacional de Estadística, Guatemala. (2017). *Encuesta nacional de discapacidad.*

(Homepage). Recuperado de: <http://www.ine.gob.gt/index.php/encuestas-de-hogares-y-personas/discapacidad>

Mareño, M. (2015). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas.*

Recuperado de:

<http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20MARENIO%20Mauricio%20insercion%20laboral%20discapacidad.pdf>

Natareno, A. (2011). *Empresas reclutan personal con capacidades diferentes.* (Homepage).

Recuperado de: http://www.deguate.com/artman/publish/ecofin_noticias/empresas-reclutan-a-personal-con-capacidades-diferentes.shtml#.WVz0t4g1_IU

Núñez, S. y Pabón, G. (2009). *Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve).* (Tesis de licenciatura, Universidad Católica

Andrés Bello). Recuperado de:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7069.pdf>

Oquendo, J. (2017). *Ley de igualdad para las personas con discapacidad.* (homepage).

Recuperado de: <http://elperiodico.com.gt/domingo/2017/02/26/una-ley-de-igualdad-para-las-personas-con-discapacidad/>

Organización Asodispro, (2017). Entrevista de una inclusión laboral. (Homepage). Recuperado de: <http://www.asodispro.com/index.php/empleo/casos-de-exito/entrevista-de-inclusion-laboral>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (s/f). *Medidas para la promoción de empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. (Homepage). Recuperado de: <http://iberinclusion.oiss.org/libro/conclusiones>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Discapacidad y Trabajo*. (Homepage). Recuperado de: <http://biblioguias.cepal.org/c.php?g=159510&p=1044308>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Empresas Inclusivas*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/>

Pereyra, M. (2003). Documentación Social. Los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad. Recuperado de: https://books.google.com.gt/books?id=N95mwZO3DpMC&sitesec=buy&hl=es&source=gbv_vpt_read

Pérez, J. y Merino, M. (2008). *Discapacidad*. (Homepage). Recuperado de: <http://definicion.de/discapacidad/>

Puceiro, N. (s/f). *Personas con capacidades especiales: momento de la verdad*. Recuperado de: <https://www.aciprensa.com/recursos/personas-con-capacidades-especiales-el-momento-de-la-verdad-434/>

Real Academia Española. (2017). *Deficiencia mental*. (Homepage). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=C2d982B>

Recalde, C. (2015). Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18594/1/FJCS-TS-190.pdf>

Rodas, C. (2014). *Reportaje escrito: inserción laboral de las personas sordas en Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Rodríguez, T. (2010). *Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. (Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia). Recuperado de: [http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1214/1/Las%20oportunidades%20la borales%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%2 0segun%20la%20Convencion%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas %20con%20discapacidad.pdf](http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1214/1/Las%20oportunidades%20la%20borales%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Costa%20Rica%200segun%20la%20Convencion%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf)

Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Recuperado de: http://www.asoc-ies.org/vidaindepen/docs/diversidad%20funcional_vf.pdf

Salinas, F. y Pereyra, M. (2013). *Procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Recuperado de: [https://books.google.com.gt/books?id=N95mwZO3DpMC&pg=PA35&lpg=PA35&dq=at enas+y+personas+discapacitadas&source=bl&ots=fI71KInG9G&sig=jsz3NSZenv18h- FjHrueaTrJDvE&hl=es&sa=X&sqj=2&ved=0ahUKEwjPi-i66dfSAhVFSSYKHa5- AdoQ6AEITTAH#v=onepage&q=atenas%20y%20personas%20discapacitadas&f=false](https://books.google.com.gt/books?id=N95mwZO3DpMC&pg=PA35&lpg=PA35&dq=atenas+y+personas+discapacitadas&source=bl&ots=fI71KInG9G&sig=jsz3NSZenv18h-FjHrueaTrJDvE&hl=es&sa=X&sqj=2&ved=0ahUKEwjPi-i66dfSAhVFSSYKHa5-AdoQ6AEITTAH#v=onepage&q=atenas%20y%20personas%20discapacitadas&f=false)

Toledo, S. (2009). *Análisis de Estrategias de Comunicación de las organizaciones de personas con discapacidad visual en Guatemala*. (Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala). Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_0679.pdf

Universidad de las Islas Baleares. (s/f). *Historia sobre discapacidad*. España. (Homepage). Recuperado de: http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290

Vincenty, R. y Figueroa, N. (2011). Muestreo por conveniencia. (Homepage). Recuperado de: <https://es.slideshare.net/selene1524/muestreo-por-conveniencia>

ANEXOS

ANEXO 1

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que actualmente no estén laborando.
AUTOR	Marilyn Andrea Estrada de la Cruz
OBJETIVO	Conocer las expectativas de contratación según la percepción de un grupo de personas con distinta diversidad funcional, que no estén laborando en la actualidad.
TIPO DE ENTREVISTA	Semi-estructurada. Consta de preguntas abiertas.
UNIDAD DE ANÁLISIS	Diversidad funcional
TIEMPO	Entre 30 - 45 minutos.
APLICACIÓN	Individual.
FORMA DE APLICACIÓN	Se cita al entrevistado. Cada indicador consta de 5 preguntas. Se abordan las preguntas de manera ordenada y se le brinda el espacio al entrevistado a que conteste cada una.
MATERIALES	Grabadora. (Si es que es necesario para el entrevistador grabar la entrevista).
INSTRUMENTO VALIDADO POR	Mgr. Lucrecia Elizabeth Arriaga Girón.

El instrumento, cuenta con 20 preguntas las cuales se encuentran divididas de acuerdo con los indicadores estipulados previamente en los objetivos específicos, siendo los siguientes:

INDICADOR	No. DE PREGUNTA
1. Conocimiento de la autoestima que tiene un grupo de personas con distinta diversidad funcional de acuerdo con lo que percibe del ámbito laboral.	01 – 05
2. Factores importantes que influyen en la percepción que tienen las personas con alguna diversidad funcional cuando buscan alguna oportunidad laboral.	06 – 10
3. Causas que motivan a una persona con diversidad funcional a buscar/obtener una oportunidad laboral en alguna organización.	11 – 15
4. Limitantes que enfrentan las personas que tienen alguna diversidad funcional, al momento de considerar aplicar a alguna plaza para ser contratados.	16 – 20

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA**EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS CON DISTINTA DIVERSIDAD FUNCIONAL, QUE ACTUALMENTE NO ESTÉN LABORANDO.**

FECHA DE REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

DATOS DEL SUJETO	
GÉNERO	
EDAD	
ESTADO CIVIL	
ESCOLARIDAD	
DIVERSIDAD FUNCIONAL	

CONOCIMIENTO DE LA AUTOESTIMA QUE TIENE UN GRUPO DE PERSONAS CON DISTINTA DIVERSIDAD FUNCIONAL DE ACUERDO CON LO QUE PERCIBE DEL ÁMBITO LABORAL

1. ¿Qué piensa usted al momento de querer adentrarse al ámbito laboral? ¿qué sientes al pensar en eso?
2. ¿Considera usted que para que una persona con diversidad funcional sea tomada en cuenta en el mercado laboral, debe fomentarse una sociedad inclusiva?
3. Si estuviera laborando en alguna organización, ¿cómo se visualiza? Explíqueme cómo sería su comportamiento y cómo imagina el trato de sus compañeros hacia usted.
4. ¿Qué es lo primero que se le viene a la mente si tomara la decisión de buscar empleo en alguna organización?
5. ¿Cree usted que para los que enfrentan alguna diversidad funcional, el proceso de contratación es más complicado?

FACTORES IMPORTANTES QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN LAS PERSONAS CON ALGUNA DIVERSIDAD FUNCIONAL CUANDO BUSCAN ALGUNA OPORTUNIDAD LABORAL

6. ¿Influye en las organizaciones el factor social en cuanto al acceso, la integración y el desempeño de una persona con diversidad funcional? Si su respuesta es afirmativa, ¿de qué manera considera usted que influye?
7. ¿Qué tanto y de qué manera influyen los comentarios de sus familiares en su decisión de buscar un empleo?
8. ¿El factor educativo (con la escolaridad que tiene) influye en su decisión de querer buscar alguna oportunidad laboral? ¿por qué?
9. ¿Ha escuchado comentarios positivos y/o negativos acerca de la inclusión laboral que actualmente algunas organizaciones de Guatemala están incluyendo dentro de su cultura organizacional ¿cuáles?

10. ¿Qué tanta influencia tiene el factor económico (hablando de su estatus económico) en cuanto a su deseo de buscar alguna oportunidad laboral?

CAUSAS QUE MOTIVAN A UNA PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL A BUSCAR TENER ALGUNA OPORTUNIDAD LABORAL EN ALGUNA ORGANIZACIÓN

11. ¿Qué causas cree usted que motivan a una persona con diversidad funcional a buscar un empleo?

12. ¿Qué beneficios esperaría usted recibir de una organización que lo ha contratado para laborar con ellos?

13. ¿Ha sabido de casos de personas con diversidad funcional que estén laborando en la actualidad? Si su respuesta es afirmativa, ¿qué sabe de su experiencia?

14. ¿Cuál es el mayor reto que considera usted enfrentar al momento de buscar alguna oportunidad laboral?

15. ¿Cree usted que dentro de las organizaciones se identifican y potencializan los talentos de las personas con diversidad funcional?

LIMITANTES QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS QUE PADECEN ALGUNA DIVERSIDAD FUNCIONAL AL MOMENTO DE CONSIDERAR APLICAR A ALGUNA PLAZA PARA SER CONTRATADOS

16. Si usted buscara aplicar a alguna plaza o si alguna vez lo ha hecho en la condición en la que está, ¿cuáles son las limitantes que cree usted que se le pueden presentar o se le han presentado?

17. ¿Qué estereotipos, prejuicios o ideas falsas preconcebidas conoce usted que discriminan a las personas que enfrentan alguna diversidad funcional?

18. ¿Cómo cree usted que sería el trato que recibiría por parte de las personas de una organización?

19. Cuando usted ve un anuncio de empleo ¿qué es lo que usted observa o toma en cuenta para decidir aplicar?

20. ¿Considera que existen muchas dificultades de accesibilidad para las personas con diversidad funcional lo cual obstaculizan o encarecen la integración laboral? Si su respuesta es afirmativa, ¿cuáles son para usted esas dificultades de accesibilidad?