



Informe final de Investigación

Asentamientos humanos

Nombre del programa universitario de investigación de la Digi

“Inclusión laboral de estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual”

Nombre del proyecto de investigación

4.8.63.5.92

Número de partida presupuestaria

Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales, Escuela de Ciencia Política

Unidad académica o centro no adscrito a unidad académica que avaló el proyecto

M.A. Edvin Gabriel Escobar Morales

Lic. William Ernesto Cajas Nimatuj

Sra. Kely Yohana Carrillo Ordóñez

Nombre del coordinador del proyecto y equipo de investigación contratado por la Digi

Guatemala, 29 de enero de 2025

Lugar y fecha de presentación del informe final dd/mm/año



Contraportada

Autoridades de la Dirección General de Investigación

Dra. Alice Burgos Paniagua

Directora General de Investigación

MARN Ing. Agr. Julio Rufino Salazar

Coordinador General de Programas

Dra. Sandra Herrera Ruíz

Coordinadora del Programa Universitario de Investigación

Autores

M.A. Edvin Gabriel Escobar Morales, No. Registro de Personal 20160466

Lic. William Ernesto Cajas Nimatuj, No. Registro de Personal

Sra. Kely Yohana Carrillo, No. Registro de Personal

MSc. Ingrid Lorena Elizondo Quintanilla, Colaboradora

El contenido de este informe de investigación es responsabilidad exclusiva de sus autores.

Esta investigación fue cofinanciada con recursos del Fondo de Investigación de la Digi de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través de la partida presupuestaria número: 4.8.63.5.92 en el Programa Universitario de Investigación de Asentamientos Humanos.

Los autores son responsables del contenido, de las condiciones éticas y legales de la investigación desarrollada.



Índice general

Contenido

1.	Resumen	1
2.	Palabras clave.....	1
3.	Abstract	2
4.	Keywords.....	2
5.	Introducción	3
6.	Contexto de la investigación	5
7.	Revisión de literatura	6
8.	Planteamiento del problema.....	23
9.	Objetivo General	25
9.1	Objetivos Específicos	25
10.	Hipótesis (no aplica)	26
11.	Método.....	26
12.	Tipo de investigación.....	27
13.	Enfoque y alcance de la investigación.	27
14.	Diseño de la investigación.	27
15.	Población, muestra y muestreo.....	28
16.	Técnicas.....	29
17.	Resumen de las variables o unidades de análisis	30
18.	Procesamiento y análisis de la información.	33
19.	Aspectos éticos y legales	34
20.	Resultados y discusión.....	34
20.1	Objetivo 1: Identificar al grupo estudiantil y egresados profesionales con discapacidad visual que laboran en el sector público y privado en el período 2021-2023.	34
20.2	Objetivo 2: Identificar la existencia de algún proceso de inclusión laboral en instancias del sector público y privado que contratan a personas con discapacidad, egresados o en formación universitaria de la USAC.	41
20.3	Diseñar una ruta para la inclusión laboral, a partir del desarrollo de competencias profesionales, de los estudiantes y egresados de la USAC con discapacidad visual.	49
21.	Propiedad intelectual	55
22.	Beneficiarios directos e indirectos.....	55



23.	Estrategia de divulgación y difusión de los resultados.	56
24.	Contribución a las Prioridades Nacionales de Desarrollo (PND)	57
25.	Contribución al desarrollo de iniciativas de ley	58
26.	Vinculación	58
27.	Conclusiones	59
28.	Recomendaciones	62
29.	Referencias	63
30.	Apéndice	67
31.	Declaración del coordinador (a) del proyecto de investigación.....	755
32.	Aval del director (a) del instituto, centro, unidad o departamento de investigación o coordinador de investigación del centro regional universitario	755
33.	Aprobación de la Dirección General de Investigación	766

Índice tablas y gráficas

Tabla 1. Objetivos, variable, instrumentos y unidad de medida o cualificación utilizada en la investigación	31
Tabla 2. Beneficiarios directos e indirectos de la investigación	55
Tabla 3. Estrategia de divulgación y difusión de los resultados	56
Gráfica 1 Distribución de participantes en grupos de estudiantes y egresados	35
Gráfica 2. Distribución de participantes según sexo	36
Figura 1. Ruta para inclusión laboral en USAC	50
Figura 2. Ruta de Formación académica	52



1. Resumen

La situación de acceso al trabajo y empleo es una problemática mundial que redundará con mayor impacto en países pobres, de lo cual para la población con discapacidad esto conlleva una serie de elementos de complejidad donde el 80% de las personas con discapacidad están en el área rural y eso maximiza la realidad de obtener un empleo digno; para los estudiantes y egresados con discapacidad visual del período 2021-2023 permitió evidenciar una crisis post pandemia COVID-19, bajo un enfoque de investigación mixto, tanto cualitativo como cuantitativo, identificando a la población universitaria según perfil definido para la recolección de data, habiendo utilizado entrevistas semiestructuradas por medio de grupos focales, al igual que las instituciones públicas que de oficio atienden a la población con discapacidad y sus derechos, también el sector privado que han generado inclusión laboral identificados en este proceso, como también a las organizaciones de la Sociedad Civil, en el cual se concluyó la falta de sensibilización y concienciación de los empresarios, como los reclutadores y la falta de una ruta de empleabilidad para personas con discapacidad y específicamente la discapacidad visual y se describen los resultados alcanzados y hallazgos encontrados a nivel público, privado, ONG's y los estudiantes y egresados con discapacidad visual con definiciones de ajustes razonables, uso de tecnologías de asistencia, las diversas medidas de accesibilidad y otras que coadyuvan a la inclusión laboral para este sector de la población con discapacidad en Guatemala.

2. Palabras clave

1. Inclusión laboral	2. Personas con discapacidad visual	3. empleabilidad por competencias	4. Sector público y privado	5. Tecnologías de asistencia
----------------------	-------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	------------------------------



3. Abstract

The situation of access to work and employment is a global problem that has the greatest impact in poor countries, of which for the population with disabilities this entails a series of elements of complexity where 80% of people with disabilities are in the area. rural and that maximizes the reality of obtaining a decent job; for students and graduates with visual disabilities from the 2021-2023 period allowed us to demonstrate a post-COVID-19 pandemic crisis, under a mixed research approach, both qualitative and quantitative, identifying the university population according to the profile defined for data collection, having used semi-structured interviews through focus groups, as well as the public institutions that ex officio serve the population with disabilities and their rights, also the private sector that have generated labor inclusion identified in this process, as well as the organizations of Civil Society, in which the lack of sensitization and awareness of employers, such as recruiters, and the lack of an employability route for people with disabilities and specifically visual disabilities was concluded, and the results achieved and findings found at the level were described. public, private, NGOs and students and graduates with visual disabilities with definitions of reasonable adjustments, use of assistive technologies, various accessibility measures and others that contribute to labor inclusion for this sector of the population with disabilities in Guatemala.

4. Keywords

1. Labor inclusión	2. People with visual disabilities	3. Employability by skills	4. Public and private sector	5. Assistive technologies
--------------------	------------------------------------	----------------------------	------------------------------	---------------------------



5. Introducción

El derecho al trabajo y empleo en el mundo es una oportunidad de crecimiento económico y de enfoque de derechos humanos, lo que constituye un paladín fundamental en los procesos sociales y económicos de las Naciones, en tal sentido para la población con discapacidad esto se traduce en retos y desafíos en la actualidad, de ahí que las diversas acciones desarrolladas por las entidades públicas, privadas, ONG's, cooperación internacional en la última década han enfatizado sobre los abordajes inclusivos y de enfoque transversal al referirse a la inclusión de las personas con discapacidad y con ello establecer de manera diferenciada lo que en su especificidad corresponde a cada condición de discapacidad. En tanto que, para los estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual, se traduce en factores excluyentes, discriminatorios y poco inclusivos, dejando en el telón una falta y distancia larga entre lo que corresponde a una inclusión efectiva, que por medio del derecho al trabajo se traduzca en cambios de vida y vida digna.

El Organismo Internacional del Trabajo, a través del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo, (OIT, 2008), evidencia lo alarmante y preocupante el poco avance de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con ello la de las personas con discapacidad visual, tomando en consideración los ingresos bajos y medios de países en desarrollo; lo que implica dejar de invertir en discapacidad, es perder un porcentaje importante de crecimiento en el Producto Interno Bruto (PIB) y así invertir la lógica del gasto público por inversión pública. La OIT es una de las agencias de las Naciones Unidas, con una característica importante que reúne a tres sectores de intervención como lo son: representantes de Gobierno, la cooperación y Sociedad Civil, con lo que establecen las mesas de diálogo para avanzar en la garantía del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y empleo digno.

La OIT (2008), hace hincapié en ajustes y ajustes razonables, este último se constituye en discriminación al no ser aplicado e incorporado en los diversos derechos que le aquejan a las personas con discapacidad y en efecto del derecho al trabajo y empleo, sería considerado discriminatorio. De tal manera que los empleadores públicos y privados están obligados a generar los ajustes razonables para la persona con discapacidad y en específico las personas con discapacidad visual en su ámbito laboral o el proceso que conlleve. Subrayan elementos como la experiencia laboral, es decir, aquellas personas que no tienen experiencia laboral, el



mercado en general debe proporcionarles enriquecerse en ese sentido para lograr tener dicha experiencia, considerando las edades, ya que regularmente las personas con discapacidad visual entre otras, llegan tarde al ámbito laboral, como consecuencia de su formación académica y con ello a las pocas oportunidades de trabajo.

Turiea, S. et al, (2025), en principio las autoras destacan con certeza el abordaje de las personas con discapacidad enfatizando en un enfoque de derechos humanos, pero que esta debe ser rigurosamente vista, atendida y aportar a la investigación desde el enfoque de desarrollo económico, donde el empleo es una oportunidad de aumentar su PIB, con ello decir que las políticas en discapacidad son incipientes en la región, con mayor énfasis en países de ingresos bajos y medios. Se refiere también a la formación y capacitación del empleador, establecer inversión pública en empleo para personas con discapacidad, sobre todo desarrollar programas de rehabilitación vocacional en las etapas iniciales de escolaridad, que permitan ir dotando de herramientas para el mundo del trabajo de este grupo de la población. Otros factores subrayados son fortalecer las habilidades o capacidades técnicas, considerar la intervención sobre cuotas laborales en el sector público como privado, así como incentivos fiscales que coadyuven a mitigar los riesgos generalizados de obtener un empleo digno, esto como parte de una ruta de intervención.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), es un instrumento de inicios del Siglo XXI, siendo el instrumento noveno de las Naciones Unidas y con ello incluir a la población vulnerabilizada históricamente y darle un giro de 360 grados, lo que debe traducirse a cuasi dos décadas de impulsada la CDPD, como un icono de inclusión a todos los niveles. Dentro de los diversos derechos plasmados y con su debida adecuación, genera vinculaciones entre el articulado de la Convención junto a cada derecho fundamental como lo es la educación y lo que este estudio pone de manifiesto sobre el acceso al derecho al trabajo y empleo para las personas con discapacidad visual, siendo estudiantes y egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, única de carácter estatal en Guatemala. (ONU, 2006).

La CDPD, en su artículo 27 desarrolla todo lo relacionado al trabajo y empleo para personas con discapacidad, tomando en consideración diversos elementos que cada uno de ellos debiese traducirse en políticas públicas inclusivas, como si lo considera limitadamente la “Política de empleo digno 2017-2032”, la cual está bajo el mandato de la Comisión Nacional de Empleo Digno (CONED), la que debe generar las acciones en general de la inclusión laboral para la población guatemalteca incluyendo a las personas con discapacidad en general



y las personas con discapacidad visual según este estudio y que la misma baja en lo operativo al departamento de Servicio Nacional de Empleo, quienes hacen intermediación laboral con el sector privado y con sus homólogos de la institucionalidad pública de igual manera establecen convenios interinstitucionales. Para el efecto el derecho al trabajo y empleo para personas con discapacidad debe ser oportuno y en igualdad de condiciones con las demás personas, tanto en el proceso de selección, contratación y el propio empleo en sí; incluso promulgar legislación que regule cada factor para lograr la empleabilidad de las personas con discapacidad y en específico visual bajo un modelo de competencias. (ONU, 2006).

La metodología utilizada en este estudio fue mixta, tanto cuantitativa como cualitativa, donde la primera enmarcó a estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual en un período establecido de 2021-2023, tomando en cuenta la pausa considerable por el COVID-19, la cual vino a transformar el diario vivir tanto educativo como laboral, por medio de educación virtual y teletrabajo. Fue relevante destacar a las entidades públicas, sector privado y ONG's que desarrollan acciones en favor de este grupo poblacional con discapacidad visual, los cuales dejaron sus datos e información pertinente en las entrevistas realizadas por medio de grupos focales y así desarrollar un diálogo enriquecedor de la tarea ardua que significa hacer procesos inclusivos en el ámbito del trabajo para personas con discapacidad en Guatemala.

Finalmente se disponen de algunas conclusiones y recomendaciones, las cuales obedecen a los diversos procesos inclusivos que deben enmarcarse en una ruta de empleabilidad que incluya las competencias a desarrollar en los estudiantes y egresados universitarios, para alcanzar mayor éxito en el empleo digno y justo para su desarrollo integral como persona ciudadana que aporta al desarrollo del país.

6. Contexto de la investigación

La investigación fue realizada del 1 de febrero de 2024 al 30 de noviembre de 2024 (10 meses), lo que permitió determinar el *status per se* sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual y otras como hallazgos importantes dentro del trabajo de campo desarrollado.



Dicho estudio se desarrolló en la Universidad de San Carlos de Guatemala, considerando las facultades, escuelas no facultativas y centros universitarios, donde se encontraron estudiantes y en los centros de trabajo donde laboran egresados con discapacidad visual, así como también aquellos egresados que no laboran, o bien, estudiantes que dejaron sus estudios por elementos que más adelante se describirán, en un período establecido durante 2021 - 2023.

Por otro lado, con la situación post pandemia COVID-19, las condiciones generales de las personas con discapacidad recrudescieron, invitando a plantear y replantear el quehacer de la vida económica de dicha población con discapacidad, además, que son un grupo vulnerabilizado históricamente en las políticas públicas y su mirada continúa siendo asistencialista, con enfoque médico rehabilitador. El derecho al trabajo como pilar fundamental de la pobreza, permite ver a los derechos de educación y salud como arte de un todo y así revertir tales realidades de vida de las personas con discapacidad visual.

En Guatemala se continúa sin tener un marco regulatorio que armonice a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas y por consiguiente, sigue siendo una deuda pendiente del Estado de Guatemala, frente a la población con discapacidad. El Consejo Nacional para la Atención las Personas con Discapacidad, es el ente encargado de impulsar políticas en esta materia desde 1996, pero no ha logrado cumplir este rol con la fuerza necesaria para realizar cambios positivos sustanciales.

7. Revisión de literatura

Para el efecto de revisión de antecedentes sobre el tema, los autores ven de relevancia los siguientes datos, debido al abordaje histórico de la discapacidad como propiamente un enfoque sobre el derecho al trabajo y empleo; aunque sean textos considerados antiguos por las fechas primera, destacan la mirada amplia hacia situación planteada:

Aguado (1995) refiere que Thomas Weaver (1948), realizó un informe de “*los deficientes*” enrolados en el ejército para la II Guerra Mundial, la mayoría con un Coeficiente Intelectual (CI) inferior a 75. Se presenta un párrafo extraído del final del informe:

Es importante subrayar los conceptos utilizados en dicha época sobre las personas con discapacidad como lo refiere de la siguiente manera, “al deficiente mental como inútil”. La mirada prescindista hacia esta población vulnerabilizada y los enfoques vividos décadas atrás. ¡qué potencial de mano de obra regresa ahora a la vida civil! Esperamos que la sociedad y la industria puedan reconocer la importancia de comprender, reforzar y utilizar hasta el extremo a un ser humano cuyos valores han sido considerados hasta ahora detalles prescindibles. (Weaver, 1946, p.246).

Al tener un acercamiento al campo laboral de las personas con discapacidad en la historia, se observan datos de 1942 - 1944 donde desempeñan gran variedad de empleos, incluyendo participación en industrias directamente relacionadas con la contienda, como fabricación de material y equipamiento de guerra. (Tobar, 2013).

Lo que se cita a continuación, es importante debido a la variedad de funciones, tareas y oficios que las personas con discapacidad desempeñaron y que hoy sigue estando en similitud con lo moderno de la época, pero continúan estigmatizaciones de trabajo operativo en una gran mayoría para este grupo de la población con discapacidad. Así mismo se observan evidencias de que personas con discapacidad que no consiguen ocupación en la industria bélica: trabajaban en otras empresas igualmente decisivas para la marcha del conflicto armado.

Una forma de medir la capacidad estuvo sobre el coeficiente intelectual establecido en superiores a 50, quienes se ocupan de una extensa gama de tareas y cometidos, como los que a continuación se refieren: trabajo en el campo, en la recolección de fruta, en hospitales, en el transporte, en plantas de embotellado, envasando, empaquetando objetos, como soldadores, escaladores, cargadores de muelle, electricistas, chapistas, peones de autobús, friegaplatos, cocineros de ferrocarril, dependientes, estibadores, marinos mercantes, entre otros.

Scheerenberger (1944), plasma en estas líneas de una manera cruda y real lo que sucedería:

Los deficientes mentales que hoy tienen éxito en el empleo y resultan socialmente útiles como consecuencia de la escasez de mano de obra civil, serán probablemente devueltos a la pobreza y a la dependencia de los demás en cuanto la guerra termine. (1944, p.67).

Se toma de manera literal el análisis de Aguado (1995), hace al comentario de Scheerenberger:

Es decir, una vez más, el contexto social [situación de emergencia y escasez de mano de obra], condiciona la concepción de la deficiencia [desaparece la inmutabilidad, el negativismo, la desconfianza hacia su responsabilidad social y moral], los expertos adecúan los criterios de selección a las necesidades de la situación [el ejército de tierra los rebaja a 8 años de edad mental y la marina a 10; va a ser admitido todo deficiente capaz de comprender órdenes sencillas en inglés, estable y con buena condición física], se les asigna un papel social activo y responsable [se eclipsan las actitudes negativas, el control y la prevención social, nadie se acuerda de la alarma eugenésica, ni de la segregación de por vida, ni de la eutanasia; por contra, se les exige responsabilidad social, contribuir a una tarea común], finalmente, se les imparte un tratamiento completamente distinto e inusual [se hace que los deficientes abandonen las instituciones, el encierro, se les evalúa, a algunos hasta en varias ocasiones, se les proporciona un programa de adiestramiento especial y se les remunera por su trabajo]. (Aguado, 1995)

Lo que define la recomendación número 99 de la OIT de 1955, se empieza a utilizar el concepto de readaptación profesional, pero ya es en el Convenio 159 y la Recomendación número 168 (sobre readaptación profesional y empleo de personas [con discapacidad] inválidas), donde se fortalecen los objetivos de la misma. (OIT, 1955).

Es trascendental decir que no todos los Estados que ratifican estos instrumentos cuentan con los recursos e incluso de voluntad política que les permita hacer realidad tales conceptualizaciones y sobre todo establecer rutas de trabajo viables y factibles con los mecanismos y modelos a seguir para la inclusión laboral de este segmento de la población mundial y para el caso de Guatemala con un promedio de 5000 habitantes con discapacidad visual por cada millón, lo que puede traducirse en cerca de cien mil personas con dicha condición de discapacidad en el país.

En el artículo 1, párrafo 2, del Convenio 159 de la OIT (1983), se define como una fase del proceso coordinado y continuado de readaptación social destinado a prevenir o a reducir al mínimo inevitable las consecuencias funcionales, físicas, psíquicas, socioculturales o económicas de las discapacidades de naturaleza y origen diferentes. El espíritu de la propuesta en ese entonces (por lo menos en el plano formal) era que al hablar de readaptación profesional se refería a todos los servicios y a todas las medidas susceptibles de contribuir a la igualdad de oportunidades de las personas *discapacitadas* en la vida profesional y, en consecuencia, permitir su inserción o su reinserción social. Además de los servicios de orientación profesional, de formación profesional, de colocación y de empleo previstos en el Convenio.

Es interesante notar (aunque no es de extrañarse por su esencia desde el punto de vista médico) que la definición que maneja la OMS sobre la «readaptación» está matizada hacia la incapacidad (y búsqueda de la *recuperación de algo perdido* o en búsqueda de la normalización) y lo define como la aplicación de un conjunto coordinado de medidas médicas, sociales, educativas y profesionales destinadas a asegurar o a **restituir** al interesado el uso más completo posible de la o las funciones adecuadas.

Se puede observar el desarrollo que ha tenido la conceptualización de readaptación profesional, en el Convenio 159 se empezaba a proponer al Estado como responsable directo de la realización de las acciones pertinentes, (si bien bajo una lógica asistencial), pero se le responsabilizaba para aperturar posibilidades laborales para personas con discapacidad. De la misma manera se percibe la fuerza con la que se deja entrever la asociación indivisible entre el desarrollo económico, la capacidad de los actores involucrados en la toma de decisiones, los recursos asignados, pero sobre todo la actitud hacia las personas con discapacidad, que, en ese entonces, el marco de desarrollo de las acciones era una visión asistencial, rehabilitadora y normalizadora.

Dentro de las acciones claves que se observan dentro de estas propuestas es que se inicia a denotar la fuerte relación entre el desarrollo académico/ educativo/ formativo y las destrezas claves para desempeñar no solamente trabajos de manufactura sino en planos profesionales.

Otro aspecto histórico que es menester mencionar es el papel que han desempeñado las ONG's y entidades privadas en el tema de readaptación laboral, ya que como en otros campos, su acción si bien resulta en algunos

beneficios (a ciertas personas o a un plazo corto) por otro lado desvía la responsabilidad del Estado para asumir el tema.

La investigación buscó asir la realidad laboral de estudiantes y egresados con discapacidad visual en la Universidad de San Carlos de Guatemala, bajo el fundamento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD). Teóricamente se sustenta en el Enfoque de Derechos Humanos, el cual es entendido como básico para guiar procesos de mejora al desarrollo de las personas, respetando su capacidad de decisión, independencia y autonomía. El propósito de este enfoque es analizar la problemática que generan las desigualdades sociales, la cuales se traducen en problemas de desarrollo; así como promover la corrección de las prácticas discriminatorias y el desigual reparto del poder, sin lo cual el desarrollo no es posible (Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH], p.208).

Entre las características del Enfoque de Derechos Humanos suelen remarcar: el principio de la dignidad humana, piedra angular de los derechos humanos, su característica de interdependencia e indivisibilidad, así como la importancia del principio de igualdad formal como material. Elementos estos que permiten reconocer a los sectores excluidos como poseedores de derechos exigibles ante el garante de los mismos, el Estado; el cual es responsable de promover estrategias de desarrollo y reducir la pobreza de sus ciudadanos, dado que, ésta última es entendida como una realidad que priva a las personas de libertades básicas (una comprensión derivada del reconocimiento de los derechos sociales y culturales) (IIDH, 208).

Sin embargo, aún existe una brecha significativa para aplicar este enfoque, tal como lo ejemplifica Palacios (2008):

En una sociedad de pequeños productores el trabajo no podía considerarse una ocupación vergonzosa. Por lo tanto, el hecho de que las personas con discapacidad no tuvieran cabida en el campo laboral incidía negativamente en una actitud de menosprecio y marginación social (p. 90).

Palacios hace hincapié en que el modelo asistencialista, que aún predomina en Latinoamérica, incide en diversos ámbitos de la vida y no atiende acciones positivas que promuevan un nuevo enfoque de

participación. Por ello, remarca que, como consecuencia de la discriminación hacia esta minoría social, se ha generado el denominado empleo protegido, el cual no promueve una participación laboral amplia (Palacios, 2008).

Sobre el término “personas con discapacidad”, la CDPD indica que dentro del concepto se encuentran incluidas personas con “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (ONU, 2006)

Len Barton (2008) al referirse al “modelo social de discapacidad”, opina que la sociedad incita al aislamiento a las personas en alguna condición de discapacidad, no permitiéndoles una participación activa como cualquier otra persona, por lo que, concluye, son un grupo “oprimido”. En ese sentido, plantea que la discapacidad es una situación que surge además de las deficiencias que dichas personas presentan, lo cual se traduce en aislamiento y exclusión de participación en la sociedad, razón que le permite afirmar que ellas constituyen un grupo oprimido de la sociedad (Barton, 2008).

En correlato con lo anterior, la CDPD (2006), en su artículo 27, plantea la existencia de “un vínculo entre las barreras sociales, la exclusión y la vulneración de derechos de dichas personas”. Ante lo cual establece que los Estados son responsables de eliminar tales barreras, de manera que sus efectos sean corregidos permitiendo el ejercicio de derechos y promoviendo la participación activa de la población con discapacidad. Es decir, los Estados deben hacer efectivo el acceso de dichas personas a diversos ámbitos de la vida social. (Parra Dussan, 2010).

Con la finalidad de apoyar a los países para el avance de procesos de inclusión, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) promueven cambios de visión y acción hacia el desarrollo, facilitando procesos para adquirir nuevos conocimientos, brindando apoyo de profesionales, experiencias y otros recursos necesarios para coadyuvar a que la población encuentre y fragüe un futuro mejor. En el marco de lo anterior, ha implementado el Programa “Abordando la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Guatemala”, cuya finalidad es ser mediador para la incorporación a un empleo, principalmente para personas jóvenes con discapacidad. En razón de ello, promueve alianzas públicas y privadas, busca incidir, desde un enfoque inclusivo, en modificaciones a las políticas públicas y

empresariales para beneficio de dicha población (PNUD, 2019).

El artículo 24 de la CDPD, establece lo siguiente:

Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad (ONU, 2008).

Aunado a esto, sobre el concepto de discapacidad, la CDPD menciona que es:

e) ... un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (ONU, 2006).

Las definiciones básicas consideradas en el ámbito del derecho laboral del grupo poblacional con discapacidad, tanto estudiantes como profesionales, establecidas en la CDPD son los siguientes:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño

especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. (ONU, 2006).

Así mismo, es clave para incluir a toda persona en el ámbito de trabajo, la aplicación del principio de accesibilidad, contemplado en el artículo 9 de la CDPD (2006). Éste persigue que, en un ámbito de igualdad con los demás, se asegure que esta minoría social goce de participación social plena y vida independiente, con acceso libre de barreras a espacios e instalaciones físicas, transporte, sistemas de información y comunicación (incluidas las TIC), entre otros. En vistas a alcanzar una situación semejante, los Estados deben asegurar, en primera instancia, la promulgación, supervisión y aplicación de un mínimo de normas que permitirán el acceso tanto arquitectónico como a servicios públicos; a su vez, asegurar que las entidades privadas integren todos los aspectos de accesibilidad en sus instalaciones. De igual manera, brindar formación pertinente para favorecer la comprensión, el apoyo y servicio hacia la población con discapacidad.

Otro referente en el marco legal internacional, es la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (2015) que constituye un compromiso para los Estados parte; Guatemala se ha sumado y comprometido a generar acciones que favorezcan a la población. El objetivo número ocho de dichos Objetivos indica: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.” Esta finalidad a su vez está vinculada con el objetivo cuatro, que contempla “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (ONU, 2015). En sus metas e indicadores, dicho objetivo, hace énfasis en que se debe atender y aumentar las competencias técnicas y profesionales, así como el conocimiento en el manejo de tecnologías de la información y de la comunicación, tanto en jóvenes como adultos, para acceder al empleo y trabajo decente.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4, el cual está enfocado a fomentar la educación inclusiva, de equidad y con calidad, tiene relación con el artículo 24 de la CDPD, sobre educación, el cual establece:

Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la



educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad. (ONU, 2006).

Con esta medida, se promueve la transversalización de los ajustes razonables, así como potencia la profesionalización académica, indudablemente, con las competencias laborales que conlleve.

La Organización Internacional del Trabajo indica que un 15% de personas en el mundo (mil millones de personas aproximadamente), tienen alguna condición de discapacidad. Estadísticamente el 80% de éstas se encuentran en edad de trabajar, no obstante, a la mayoría se les niega el derecho a trabajar, generando una alta tasa de desempleo. Por ese motivo, la OIT promueve diferentes actividades a favor del empleo de este espectro poblacional, muchas de las cuales se encuentran establecidas inicialmente en su “Estrategia y Plan de Acción para la Inclusión de la discapacidad 2014 – 2017”. En sus términos, la OIT “tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad” (OIT, 1996-2023).

En la actualización de sus acciones, recogidas en la “Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023”, la OIT estableció una política y un marco de rendición de cuentas, ambos instrumentos promueven que todas las entidades de la ONU, incluida la OIT, trabajen de manera integral la discapacidad (OIT, 2021). Dando con ello mayor pertinencia, en la medida que se transversalicen y generen los apoyos respectivos, y así potenciar la profesionalización académica con las competencias laborales que conlleve.

Por otra parte, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD) de las Naciones Unidas, examinó el informe inicial de Guatemala y, en el documento de respuesta, planteó sus preocupaciones y observaciones generales, entre las cuales destaca la referente al derecho al trabajo y el empleo.

Existe una preocupación por las escasas oportunidades de empleo formal, considerando que las medidas de accesibilidad, ajustes razonables, tecnologías, entre otros factores que coadyuven al ejercicio real del

trabajo, sean justos y equitativos; tanto en el sector público con las cuotas laborales y en lo privado, medidas afirmativas hacia este grupo de la población económicamente activa. (ONU, 2016)

El Estado de Guatemala recibió sugerencias de seguimiento, principalmente sobre la iniciativa con número 4796 para la regulación debida de acceso a desarrollar actividades productivas, mismas que incluyen un instrumento que plantean los ajustes razonables, según sea el caso en lo particular para el abordaje pertinente, quienes estén en mayores desventajas y vulnerables. Agregan sobre un mecanismo que articule un avance proporcional y significativo en función de las cuotas laborales para este sector de la población. (Observaciones Finales, 2016)

Respecto a la situación de las mujeres y su derecho al trabajo y empleo, el Comité (CRPD) destacó también los obstáculos que las mujeres con discapacidad afrontan, entre éstos: el acoso sexual, la desigualdad de remuneración y la falta de acceso a una reparación digna, la cual ocurre debido a actitudes de discriminación (ONU, 2016).

El Comité de los derechos de las personas con discapacidad (CRPD) refieren lo que en el informe del Banco Mundial a establecido en el año 2011, donde este colectivo encuentra mayores desventajas económicas y casi nulas oportunidades de desarrollo laboral, en las que sus ingresos por el desempeño de actividades formales e informarles de empleo, generan pocos recursos financieros o son menos pagados en igualdad de condiciones con las personas sin características de esta población; además, el informe subraya las diferencias entre hombres y mujeres, donde un 53% versus un 20% en condiciones de discapacidad, en comparación de la población hombres y mujeres sin estas limitaciones a barreras incapacitantes, el 65% pertenece a hombres y un 30% respectivamente a mujeres. Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) evidenció que un total de 27 países, el segmento de población con discapacidad enfrentaba mayores retos y desafíos de competitividad al mercado laboral, en relación a la población sin características de esta naturaleza. Con una tasa de empleo (44%) era levemente superior a la mitad de las personas sin discapacidad (75%). En cuanto a una tasa de inactividad era 2,5 veces mayor entre las personas sin categorías relacionadas (49% y 20%, respectivamente). (ONU, 2016).

La Asamblea Nacional Constituyente –ANC- (31 de mayo de 1985) hace mención en la Constitución

Política de la República de Guatemala (CPRG), de las personas con discapacidad, aunque con términos que ahora resultan inaceptables en el marco del enfoque de derechos. Específicamente, el artículo 53, declara de interés nacional la atención médica y social de los “minusválidos”, garantiza su protección y plantea que se elaboren y promuevan políticas y procesos para rehabilitación (CPRG, 1985).

Respecto al derecho al trabajo, abordado de manera general en la CPRG deben considerarse los referentes al derecho al trabajo (art. 101), entre ellos, libertad de elección del trabajo, remuneración equitativa y satisfactoria, igualdad en salario, protección a las mujeres, así como la protección e impulso a oportunidades laborales para personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad visual. (art. 102), entre otras (CPRG, 1985).

Es fundamental el artículo 46 de la CPRG que la ANC estableció: “**Preeminencia del Derecho Internacional.** Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.” (ANC, 1985)

Referente a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto No. 135- 96, Castillo González (2011) opina que, aunque en el capítulo V (quinto), sobre el trabajo, se legisla respecto a que el Estado es garante del acceso al trabajo para este segmento poblacional, no establece procesos o mecanismos claros para su aplicación y funcionalidad.

La situación de la población en discapacidad resulta alarmante además que, como indica Tohom, los prejuicios sociales determinan la visión empresarial sobre las destrezas y habilidades de dichas personas para ser integradas en el mercado laboral; el derecho al trabajo no se protege y no se cumple, derivando en exclusión económica y social de dichos sujetos sociales (Tohom, 2012).

Por su parte, el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad –CONADI- (2021), ente encargado de vigilar que en el país se cumpla la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, (Congreso de la República de Guatemala, 1997), principalmente, en las diferentes entidades estatales, tomando de base la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Constitución Política de la República y, sobre todo la Política nacional en discapacidad elaborada en 2005, aprobada en

2008 e implementada a partir del año 2009, la cual debe ser actualizada.

El Ministerio de Educación de Guatemala tiene el objetivo de orientar los procesos educativos de los niños(as) y adolescentes en condición de población con discapacidad y atender otras necesidades educativas. Existe una Política de Educación Inclusiva para la población con necesidades educativas especiales, con y sin discapacidad, como parte del Plan Nacional de Educación 2004-2007, en concordancia con la transformación curricular (MINEDUC, 2023).

Por otra parte, para los profesionales universitarios con discapacidad, se mantiene la dificultad de obtener un empleo relacionado a su formación académica. Un ejemplo de intento de mejora en esta esfera académica, se puede observar en las Políticas de atención a la población con discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), aprobadas en octubre 2014, que menciona que existe una tarea importante para oportunidades de trabajo para esta población, la cual se encuentra definida en el eje de administración, numeral siguiente:

6.4.1 Procedimientos de inclusión laboral y cobertura adaptada al plan de prestaciones de personal docente y administrativo con discapacidad en todas las unidades académicas. Apertura de cuotas de espacios laborales que puedan ser ocupados por personas con discapacidad acorde a su potencial. (USAC, 2014).

Sin embargo, la USAC aún no cuenta con estadísticas que muestren que esta política se está cumpliendo, es decir, la propia del eje de administración hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad y en específico la condición de discapacidad visual, sean estudiantes o profesionales egresados de dicha casa de estudios.

Por otra parte, la Ley 135-96 (1996) que crea al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con discapacidad, CONADI, refiere también instrucciones para garantizar el derecho al Trabajo, estableciendo: creación de oportunidades laborales para la población en situación de discapacidad, la consideración de actos discriminatorios por discapacidad, la capacitación para la formación laboral, la asesoría técnica para empleadores, los derechos, deberes y prestaciones en igualdad de condiciones, la seguridad social, la capacitación para adaptarse a nuevas condiciones de trabajo por adquisición de



discapacidad y las responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la temática (CPRG, 1985)

El capítulo V (quinto) en mención, también invita a generar cuotas laborales en el sector público y privado según sus capacidades, tanto de los empleadores como los posibles empleados con discapacidad, para efectos del presente estudio, ello permitirá coadyuvar a minimizar la brecha de oportunidades laborales para estudiantes y egresados profesionales con discapacidad visual. Considerando todas las medidas de accesibilidad como la infraestructura, la toma de conciencia, sensibilización a los empleadores y personal encargado de recursos humanos, incluyendo medidas afirmativas que permitan un proceso adecuado en la inclusión laboral. También el Estado debe proporcionar capacitación a la población con discapacidad apta para el empleo, en el cual se potencien las competencias adquiridas y así impulsar el área profesional universitaria.

Este capítulo de la Ley 135-96, junto a la Política de empleo digno y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, serán los instrumentos que guiarán el proceso investigativo, para obtener los insumos necesarios para lograr empleos dignos para el grupo de la población universitaria.

Polo Sánchez y López Justicia (2011), en su artículo “Transición al mundo laboral de estudiantes universitarios con discapacidad: experiencia de un programa formativo”, reflejan las complejidades que viven estudiantes universitarios en el cambio hacia el mundo laboral, las cuales, para personas con discapacidad, se acentúan. El estudio se realizó con estudiantes que presentan discapacidad física y sensorial, quienes potenciaron sus capacidades y habilidades para acercarse al perfil productivo y utilizaron un apoyo de búsqueda de trabajo. Lo que refleja el estudio es quiénes mayoritariamente están yendo a las aulas universitarias y encuentran desafíos para su real inclusión laboral, se perfilan en su nivel profesional y académico, dan los aportes pertinentes al desarrollo organizacional como a su núcleo familiar e individual.

Para Pupiales Rueda y Córdoba Andrade (2016) en su artículo: “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España”, evidencian que existe un desconocimiento de cómo generar programas de inclusión laboral, por lo que el empresariado mejor

compra productos que elaboren las personas con discapacidad, según el centro o área que apoya su formación. Además, refieren que se debe ir más allá de las políticas de empleo que tanto España como la Unión Europea tienen, dado que 3 de cada 4 personas con discapacidad no están dentro de las oportunidades laborales y que un 40% más de esta población, a diferencia de las personas sin discapacidad, no está ubicada en el mercado laboral; también resaltan que a nivel internacional las desigualdades persisten y mayormente en países en desarrollo, donde el 82% se encuentran en el umbral de la pobreza.

Arcos et al. (2018) en su artículo “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad”, refieren que luego de adoptada la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas del año 2006, el modelo social y de derechos humanos empieza a prevalecer, las limitaciones de participación son debidas a las diversas barreras del entorno y en cuanto a lo laboral, efectivamente se encuentran con limitaciones; y el grupo de personas con discapacidad económicamente activas están desarrollándose o no, es decir, un mercado laboral potencial; en dicho espacio apoyan empleo protegido en procesos individualizados, para lo cual proponen un modelo para la inclusión laboral con el proceso respectivo en la obtención de las pocas oportunidades de trabajo disponibles.

Para Valencia y Sánchez Muñoz (2018) los entornos digitales deben ser accesibles, considerando cada elemento de las plataformas educativas y el acceso a la información para personas con discapacidad visual, minimizando las barreras para el acceso, permanencia y salida exitosa de este grupo académico; evidenciando que en la medida que existan ambientes digitales amigables, se potencian el camino de la educación inclusiva universitaria y con ello poder enfrentar de mejor manera el mercado de competitividad laboral, tomando de base las herramientas como los lectores de pantalla que son softwares de asistencia para personas ciegas, reconociendo la preparación hacia la inclusión laboral idónea. Además, indican que del grupo universitario un 16% tiene una oportunidad de empleo y de ello un 2% cuentan con un contrato de trabajo, siendo cifras alarmantes, que son una realidad en la región de América Latina.

Bermeo-Peñaflí y Naranjo-Sánchez, en su artículo “Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso”, mencionan que para alcanzar la inclusión laboral se debe empezar por la academia, para



ser competentes y preparados en el ámbito laboral. Debido a que el apoyo no se considera como prioridad, las personas con discapacidad no cuentan con contratación laboral al graduarse de una carrera universitaria. Al ser incluidas en programas de empleo profesional, se acrecienta la capacidad de respuesta social, los ingresos e independencia. Con el propósito de lograrlo se deben disponer de herramientas TIC y ser tratados con igualdad. Las tecnologías asistidas obedecen un papel esencial para la autonomía. Es importante utilizar tecnologías de asistencia específicas para cada necesidad; para personas con discapacidad visual, un ejemplo sería OrCam, gafas que tienen un sensor que describe al usuario lo que se encuentra a su alrededor, entre otras (Bermeo-Peñañiel & Naranjo-Sánchez, 2019).

Castellanos Muñoz y Quintana (2019) en su artículo “La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad”, establecen un principio de heterogeneidad en el cual deben ser vistas las personas con discapacidad y no solo atenderse a lo cognitivo y físico, sino contemplar también las diversas características de discapacidad como la visual, auditiva, psicosocial, entre otras, y también salir del enfoque de la Responsabilidad Empresarial en la cual algunas empresas facilitan algunas oportunidades de empleo y, derivado de ello, no existen puestos de trabajo que permitan ser parte de la dinámica y lógica de inclusión laboral. El Organismo Internacional del Trabajo (OIT) lo define como coyuntural y debe incluirse transversalmente en todos los niveles de la economía y mundo laboral.

Vargas-Merino & Sánchez-Esli (2021) en “Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral de personas con discapacidad en Latinoamérica”, hacen una revisión de experiencias de una década, incentivando el emprendimiento como medio para agenciarse de recursos económicos, pues requiere solventar sus necesidades básicas y el sistema normativo no les incluye bajo la equiparación de oportunidades; ello lo definen como retos y desafíos en la última década en la región. A pesar de que los discursos lo mencionan, la práctica cotidiana de la inclusión social no lo refleja, principalmente debe promoverse la sensibilización de los empresarios, pues es posible generar procesos inclusivos laborales para personas con discapacidad.

Según señalan Varguillas et al. (2021), en su artículo “Experiencias en el proceso de inclusión educativa en la educación superior iberoamericana”, la fundamentación legal, la accesibilidad al espacio físico, el uso de TICs y las adaptaciones curriculares son importantes para todo el proceso, desde su ingreso a la

universidad, su permanencia como estudiantes y su graduación, lo cual potencia las competencias, habilidades y capacidades para enfrentar la inclusión social y laboral, esto como fruto del proceso educativo incluyente; donde el docente y las herramientas educativas que posea deben garantizar el camino adecuado a la población profesional con discapacidad.

Carrasco Lara (2022), en su título: “Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad”, refiere la mayor desventaja de las mujeres con discapacidad en relación a los hombres con discapacidad, entre lo que también destaca como la normativa colabora en dicho proceso de empleo para la población con discapacidad en comparación de la población sin discapacidad; indica también la exclusión histórica de este grupo de población en el mundo del trabajo y en la búsqueda de empleo; plantea la necesidad de promover a dicha población, sobre todo, los aspectos profesionales que permitan su desarrollo y la obtención de un trabajo digno.

Según Ramírez Velásquez et al. (2022) en el artículo “Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia COVID-19”, hace mención que las tecnologías de la información y comunicación fueron y son herramientas potenciadoras que, durante y post pandemia, han sido claves para la generación de ingresos económicos, por lo cual el teletrabajo representa la nueva modalidad que los Estados han adoptado de manera emergente ante la crisis sanitaria y, que ello implicó la revisión de sus normativas, estableciéndose elementos valiosos para las sociedades, Estados, familias y empresariado, cada uno con sus diversas tareas y prestación de servicios en línea.

Para Zimbrón Pérez y Ojeda López (2022), en las entrevistas realizadas a empresarios y encargados de programas de rehabilitación, se reconoce la relevancia que los proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad tienen, sin embargo, este solo es el inicio de un camino hacia la inclusión laboral y social. Ellos realizaron una comparación entre personas sin discapacidad y personas con discapacidad, establecieron que menos del 50% de las segundas están por alcanzar un empleo en el cual la remuneración es mucho menor que para las personas sin discapacidad; de los modelos de interpretación de la discapacidad, en los ámbitos productivos, encontraron que están presentes el modelo tradicional o de prescindencia, también el médico rehabilitador, así como el enfoque social o de derechos humanos, sin

embargo, indican que el más fuertemente arraigado es el modelo asistencialista, que ve a las personas con discapacidad beneficiarios de caridad y no como personas autónomas y capaces.

Según Díaz Bolaños y Cáceres Rodríguez (2020) ponen de manifiesto un factor determinante en la vida de la población con discapacidad, mediante un empleo y que ello significa mayor participación social, autonomía e independencia, como también aquellos satisfactores como ser parte de una sociedad productiva y el aporte familiar; en tanto que existan oportunidades de empleo, se dará un desarrollo, de ahí la relevancia que este colectivo deje de vivir exclusión, desigualdades contantes y que se den espacios justos y equitativos en función de una inclusión laboral digna. Se debe potenciar que el nivel universitario pueda garantizarle mejores opciones de empleo a la población con discapacidad y contribuir al progreso de los pueblos.

El estudio de Álava et al, (2022) refieren dos variables en cuanto al empleo de personas en situación de discapacidad, siendo la responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral, en entidades públicas y privadas, evidenciando la baja cualificación, pagos insignificantes, discriminación, entre otros factores que discriminan a este colectivo, desde el concepto de la competitividad; de tal manera que existe una exclusión en el mercado laboral, además se manifiesta una desvalorización de dicho grupo con discapacidad en mayores desventajas frente a sus pares sin estas condiciones. Concluyen sobre las vertientes de profesionalización y un área sectorial en la que se desenvuelven estos empleados, para ser parte del sector económico, productivo y dinamizador de las sociedades capitalistas.

Medina Sarmiento, (2023), en su estudio sobre discriminación laboral para personas con discapacidad visual, encontró que muchas personas en condiciones de trabajo, en busca de empleo e incluso fuera del mercado laboral a este grupo poblacional de discapacidad se le vulneran los derechos de acceso al trabajo y con ello a otros derechos de su vida, para lo cual refiere que la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), contribuye desde hace 80 años a promover e incluir a las personas con discapacidad visual en diversos espacios laborales tales como: “Telefonistas, Administrativos, Fisioterapeutas, Abogados, Profesores, Informáticos, trabajadores sociales, Economistas, Psicólogos, Redactores, Diseñadores, Consultores de accesibilidad; (p. 18). A este respecto Guatemala continúa enfrascada en

décadas de rezago laboral para personas con discapacidad, desde la propia posibilidad gubernamental, empresarial y académica, a las personas con discapacidad visual se les ve con opciones de trabajos operativos y manuales, por ejemplo: atender una fotocopiadora, telefonista, panadero, en otras habilidades, empero no así como docentes universitarios, abogados, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros que potencien sus capacidades ante que su discapacidad, atendiendo a las barreras que ello implica para su desarrollo integral; el autor concluye que existe discriminación laboral bajo la óptica de estar trabajando y no contar con las herramientas e igualdad al desempeñar sus funciones las personas con discapacidad visual y también el negarles una oportunidad laboral, aún contando con leyes que les favorecen, pero a nivel empresarial este aspecto es limitado, donde muchas veces se les ve que no serán capaces y que se requerirá de otra persona adicional para cumplir con sus tareas, para lo cual se recomienda sensibilizar al equipo humano involucrado en ese proceso, aspectos que fueron evidenciados por estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual, donde estar sensibilizados y concientizados es un valor agregado para eliminar los prejuicios y estereotipos sobre las personas con discapacidad visual y su entorno de desarrollo.

8. Planteamiento del problema

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), promulgada por las Naciones Unidas en el año 2006, fue ratificada por el Estado de Guatemala en 2008. Esta Convención indica en el artículo 27 lo siguiente: “Los Estados Partes reconocen el **derecho de las personas con discapacidad a trabajar**, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, **inclusivos y accesibles** a las personas con discapacidad”. (CDPD, 2008).

El artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) es una directriz programática para los Estados Partes, de la cual Guatemala no escapa, dado que es un Estado Parte y signatario de dicha Convención. En razón de ello, se consideró clave indagar sobre la inclusión profesional

de las personas en condición de discapacidad visual, específicamente, estudiantes y profesionales, pero en ámbitos laborales afines a sus áreas académicas y profesiones respectivas, evaluando si realmente hay inclusión.

La inclusión laboral es un derecho que va más allá de tener un trabajo, implica, además, el garantizar las condiciones apropiadas para el desempeño del individuo productivo. Sin embargo, la exclusión, segregación e integración son situaciones que el colectivo de discapacidad visual enfrenta cotidianamente. Los profesionales universitarios con características de discapacidad visual, no están siendo incorporados al mercado laboral, tanto en el sector público como privado. Por lo que, se determina poca participación social de este grupo poblacional con mayores desventajas y visibilización en diversos ámbitos de la vida, el trabajo, si se da, se convierte en una respuesta incluyente.

La Fundación ONCE para América Latina (FOAL) lleva cerca de tres décadas desarrollando acciones para la población en condición de discapacidad visual en la región de América Latina y el Caribe. A principios de Siglo XXI ejecutó el proyecto denominado Kioscos Solidarios, como un aporte a lo laboral y los emprendimientos. Este, luego se convirtió en el Programa AGORA, dedicado a la intermediación laboral. Guatemala cuenta con dicho programa, aunque existen dificultades derivadas de la necesidad de un quehacer permanente, que debe fortalecerse con la participación de diversas entidades del colectivo con discapacidad visual. Esto significa un esfuerzo que requiere mayor apoyo y reconocimiento ante la no credibilidad de las capacidades de este grupo en edad productiva. (Fundación ONCE para la Solidaridad en América Latina, 2013)

En la Universidad de San Carlos de Guatemala hay población estudiantil con discapacidad visual que frecuenta diferentes unidades académicas, un número considerable de los estudiantes laboran y estudian, por lo que se consideró oportuno atender en la investigación esta población. Por ello, se tuvo en cuenta en el estudio a una parte de dichos estudiantes y egresados con discapacidad visual, no se asumió que las pasantías laborales, promocionadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras instituciones, representa un modelo a seguir. Ese tipo de experiencias es parte de un proceso de inclusión laboral pero no el punto de llegada de un proceso laboral inclusivo completo.



A partir de lo expresado antes, la investigación se consideró necesaria en una doble vía, tanto para el ámbito laboral, que implica beneficio para los estudiantes y profesionales en condición de discapacidad visual en su individualidad, como para la USAC, en el entendido de que lo requerido a las entidades públicas y privadas para la inclusión laboral, debe ser un itinerario planteado también *ad intra* de esta casa de estudios, particularmente, desde las competencias profesionales favorables a la inclusión de personas con discapacidad.

La inclusión laboral va más allá de integrar a personas en un trabajo, ésta constituye una dimensión del proceso de humanización y socialización de una sociedad. El asumir inclusivamente las diferencias de los ciudadanos y minorías conduce a diferentes grados de desarrollo, favorece la participación y democratización. La inclusión laboral es parte del todo social, no es solo progreso económico. Es parte y favorece la dinámica societal.

Se plantearon algunas preguntas que orientaron el proceso investigativo, las cuales son:

- ¿Existen programas de inclusión laboral que apoyen a los estudiantes y profesionales universitarios con discapacidad visual?
- ¿Cuántas de las personas con discapacidad visual, egresadas de la USAC o en período formativo, laboran en su campo profesional?
- ¿Cuáles son los avances inclusivos en los ámbitos donde laboran los estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual?

9. Objetivo General

Proponer un proceso de inclusión laboral para el sector público y privado que beneficie a estudiantes y egresados con discapacidad visual de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

9.1 Objetivos Específicos

1. Identificar al grupo estudiantil y egresados profesionales con discapacidad visual que

laboran en el sector público y privado en el período 2021-2023.

2. Identificar la existencia de algún proceso de inclusión laboral en instancias del sector público y privado que contratan a personas con discapacidad, egresados o en formación universitaria de la USAC.
3. Diseñar una ruta para la inclusión laboral, a partir del desarrollo de competencias profesionales, de los estudiantes y egresados de la USAC con discapacidad visual.

10. Hipótesis (no aplica)

Para este estudio, no se aplicó hipótesis, ya que se dio respuesta a las preguntas clave que guiaron este estudio, en el cual se identificaron las circunstancias de los estudiantes y profesionales con discapacidad en el mundo del trabajo y las oportunidades existentes y las competencias fortalecidas de dicho grupo sujetos de investigación.

11. Método

Para Hernández Sampieri et al (2014) el método descriptivo considera al fenómeno estudiado y sus componentes, mide conceptos y define variables (p. 30). Principalmente por la población con discapacidad visual y sus pocas o nulas oportunidades de empleo, donde pueden establecerse variables como si logran un trabajo, si se mantienen o permanecen en el y si ascienden; definir qué ventajas o desventajas existen en las oportunidades de empleo, según sea la institución donde laboren.

Por lo anterior, el método que se utilizó tuvo un alcance descriptivo, que se manifestó a través de la interpretación de la información recabada en las entrevistas como técnica principal en la recopilación de datos, en la que pueda eficientarse el proceso de inclusión laboral que se diseñará con la finalidad de favorecer a los estudiantes y egresados profesionales con discapacidad visual y sus posibles oportunidades de empleo, explotando así las capacidades, habilidades y competencias laborales alcanzadas.

12. Tipo de investigación.

Según Frascati, esta es una Investigación aplicada, ya que la investigación “generó nuevos conocimientos, pero está dirigida fundamentalmente hacia un objetivo práctico; los resultados son aplicables en productos, operaciones, métodos o sistemas”.

13. Enfoque y alcance de la investigación.

El enfoque de investigación utilizado fue mixto, tanto cualitativo como cuantitativo, de alcance exploratorio, dando lugar a describir procesos no formales que realizan los entes consultados en esta materia laboral para personas con discapacidad visual y sobre todo lo referido por los estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el que se reconoce los esfuerzos institucionales, pero limitados en su alcance; siendo una brecha abismal entre las oportunidades de trabajo existentes para personas sin discapacidad, esto reduce las opciones para el segmento de población con discapacidad visual y sus procesos de inclusión laboral.

El presente estudio también se apoyó en el enfoque social o de derechos humanos, no desde el enfoque médico-rehabilitador (revisar en la sección de marco teórico), esto porque el fenómeno que se investigó es relativo a la situación laboral de estudiantes y egresados con discapacidad visual. Para identificar a esta población, se solicitó apoyo a la Oficina de atención a estudiantes con discapacidad, de la Sección de Orientación Vocacional, de la División de Bienestar Estudiantil Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Esta dependencia posee datos de personas con discapacidad visual que ingresan a la USAC. En base a la información proporcionada, se contactó a las autoridades de las unidades académicas donde se reportó presencia de personas con discapacidad visual, determinando su estatus universitario (estudiante y egresado) con la posibilidad de contactarles e invitarles a participar en la presente investigación.

14. Diseño de la investigación.

Para esta investigación se definió una metodología mixta, es decir, cuantitativa (no experimental) para

identificar y brindar datos estadísticos de cuántos estudiantes y egresados con discapacidad visual hay en la USAC; y el enfoque cualitativo permitirá dar respuesta a los cuestionamientos planteados, considerando principalmente los procesos de inclusión laboral bajo el enfoque de derechos humanos que favorezcan las oportunidades laborales del grupo sujeto de estudio, tanto en entidades públicas como privadas.

La lógica de recolección de datos se realizó bajo una estrategia concurrente de triangulación, ya que en el trabajo de campo se recopilaban tanto datos cualitativos como cuantitativos y se analizaron en conjunto para llegar a los resultados.

15. Población, muestra y muestreo.

Como muestra del estudio, se tuvo a estudiantes y egresados con discapacidad visual así como a representantes de entidades públicas y privadas relacionadas. El perfil del participante entonces es 1. Que sea estudiante o egresado sancarlista. 2. Persona con discapacidad visual. Especificando el tipo de muestreo, se trabajó con muestreo por conveniencia, el cual es muy utilizado en las investigaciones sociales cuyo enfoque es prioritariamente cualitativo. 3. Representante de entidad empleadora, pública o privada.

No se hizo ningún cálculo estadístico muestral, puesto que los muestreos en la investigación cualitativa se determinan durante el proceso de investigación, son ajustables en cualquier momento. En los estudios cualitativos “el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Asimismo, se consideran los factores que intervienen para “determinar” o sugerir el número de casos que compondrán la muestra.” (Hernández Sampieri et al, 2014) Este tipo de muestreo, participan los casos disponibles y voluntarios que encuentren en el momento de la realización del estudio.

Para contactarlos, se utilizó la base de datos proporcionada por la Sección de Orientación Vocacional. Así mismo, se utilizó la técnica de “bola de nieve”, es decir que los casos contactados dieron referencia de otras personas que llenaran el perfil indicado; esto fue a través de referencia directa o de compartir en redes sociales



de la Asociación de Estudiantes con Discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala (ASEDIS-USAC).

Se tuvo una base de datos de 47 personas con discapacidad visual, entre estudiantes y egresados, respondiendo positivamente a participar 30 personas. De los otros 17, 8 dijeron ya no estar estudiando en la USAC, se matricularon en universidades privadas, entre las razones: se trasladaron de domicilio, no contaron con apoyo de ajustes razonables, principalmente esos factores citados; los últimos 9 no respondieron.

A los 30 participantes que aceptaron participar en el estudio, se les proporcionó el consentimiento informado que contenía información relativa a cumplir con los requisitos establecidos en la bioética, en estudios con sujetos humanos.

No hubo personas con discapacidad visual entrevistadas pertenecientes a pueblos indígenas y que ello conllevara realizar el diálogo en su idioma materno, pero si se contempló la solicitud de apoyo de un traductor en idiomas si hubiera sido necesario.

16. Técnicas

Para el desarrollo de la investigación en cuanto a captación de información, se realizaron las técnicas de encuestas, entrevistas y grupo focal.

Para los estudiantes y egresados:

- a. Encuestas en formularios electrónicos
- b. Grupos focales

Para representantes de entidades públicas y privadas:

- a. Entrevistas

Las encuestas y entrevistas se desarrollaron con cuestionarios cerrados y abiertos. En las encuestas se indagaron datos descriptivos sobre inclusión laboral, experiencias y limitantes existentes; en las

entrevistas, se conocieron experiencias formativas, de desarrollo de habilidades profesionales y/o limitantes encontradas, visión de empleadores y profesores donde se forman los estudiantes y han formado egresados con discapacidad visual. En la sección Apéndice se presentan los instrumentos finales utilizados.

Además, con los estudiantes y egresados se sostuvieron grupos focales, que tuvieron también como guía un cuestionario con preguntas generadoras.

Las entrevistas semiestructuradas se definen como una “reunión para conversar e intercambiar información.” (Hernández et al, 2014, p.403) Las entrevistas semiestructuradas siguen una guía de preguntas, pero el entrevistador puede elaborar otras durante la conversación.

También, para la información de la elaboración de la ruta, se entrevistarán a encargados de las Oficinas de Recursos Humanos de empresas que se identifique realizan procesos de inclusión laboral.

La identidad de los entrevistados se salvaguardó en todo momento, por ello, a las entrevistas se les asignó un código alfanumérico, de tal manera que solo el entrevistador conociera la identidad de la persona participante.

Grupos focales

Los grupos focales se realizaron de forma virtual para los estudiantes y egresados de los departamentos y presencial para el campus central. Se realizaron 11 grupos focales de estudiantes y 1 de egresados. Se tuvieron varios grupos focales de estudiantes que eran en promedio 6 personas, como aconseja Hernández Sampieri et al, quien cita a Creswell, quien indica que el “tamaño de los grupos varía dependiendo del tema: tres a cinco personas cuando se expresan emociones profundas o temas complejos y de seis a 10 participantes si las cuestiones versan sobre asuntos más cotidianos, aunque en las sesiones no debe excederse de un número manejable de individuos. El formato y naturaleza de la sesión o sesiones depende del objetivo y las características de los participantes y del planteamiento del problema (Hernandez et al, 2014, quien cita a Hennink y Leavy, 2013; y Krueger y Casey, 2008)”.

17. Resumen de las variables o unidades de análisis



Tabla 1. Objetivos, variable, instrumentos y unidad de medida o cualificación utilizada en la investigación

Objetivo específico	Variable	Instrumentos	Unidad de medida o cualificación
1- Identificar al grupo estudiantil y egresados profesionales con discapacidad visual que laboran en el sector público y privado del período 2021-2023.	Estudiantes y egresados con discapacidad visual Situación laboral activa en sector público o privado	Método: Recolección de datos Técnica: Registros estadísticos Encuesta Instrumentos: Registros académicos USAC Cuestionario estructurado	1- Cuantificación de estudiantes y egresados con discapacidad visual laborando en el sector público y privado en el período 2021-23 2- Identificación de ámbitos laborales y profesionales de los sujetos de estudio.
2- Identificar la existencia de algún proceso de inclusión laboral en instancias del sector público y privado que contratan a personas con discapacidad, egresados o en formación universitaria dentro de la USAC.	Proceso de inclusión laboral Entidad del sector público o privado Estudiantes o egresados de la USAC	Método: Recolección de datos Técnicas: Entrevistas abiertas, Grupo focal Instrumentos: Guía de entrevistas Guía de grupo focal	1- Descripción de algún proceso de inclusión laboral en el sector público y privado que, analizado, permita la construcción crítica de un proceso de inclusión laboral útil para su aplicación.

3- Diseñar una ruta para la inclusión laboral, a partir del desarrollo de competencias profesionales, de los estudiantes y egresados de la USAC con discapacidad visual.	Competencias laborales de estudiantes y egresados con discapacidad visual Ruta de proceso de inclusión laboral	Método: Recolección de datos y análisis Técnica: Entrevistas cerradas Entrevistas abiertas Instrumento: Guía de entrevistas cerradas Guía de entrevistas abiertas	1- Caracterización de competencias profesionales necesarias de desarrollar en estudiantes con discapacidad visual para su inclusión laboral. 2- Ruta de proceso de inclusión laboral, a partir de competencias profesionales, que beneficie a estudiantes y egresados con discapacidad visual.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

18. Procesamiento y análisis de la información.

El vaciado de información se realizó en hojas de cálculo electrónicas, a través de las cuales se pudieron establecer cuadros de respuestas por grupo participante, así como la generación de tablas y gráficas que permiten visualizar la información, principalmente de datos estadísticos de caracterización de la información o de la frecuencia de las categorías encontradas en las respuestas.

Como el análisis se realizó mayormente bajo un enfoque cualitativo, no se utilizó ningún paquete de procesamiento de datos.



19. Aspectos éticos y legales

Como requisito solicitado por DIGI, se obtuvo el aval del Comité de Bioética de Medicina, a quien se le compartió el procedimiento a seguir con los respectivos cuidados del cumplimiento a los principios desde la bioética y de la investigación social con enfoque de derechos humanos de las personas con discapacidad.

20. Resultados y discusión

20.1 **Objetivo 1: Identificar al grupo estudiantil y egresados profesionales con discapacidad visual que laboran en el sector público y privado en el período 2021-2023.**

De la búsqueda por medio de registros obtenidos de la Sección de Orientación Vocacional, propiamente de la Oficina de Atención a aspirantes y estudiantes con discapacidad se logró contactar a 47 personas, estudiantes y egresados tanto de licenciatura como maestría en relación al período 2021-2023, constituyéndose en una limitante el corto tiempo definido, lo que hizo reconocer la limitada cantidad de egresados en dichos años. Así también los estudiantes que tuvieron la oportunidad de dar su tiempo para los diálogos previstos tanto del Campus Central como de algunos Centros Universitarios.

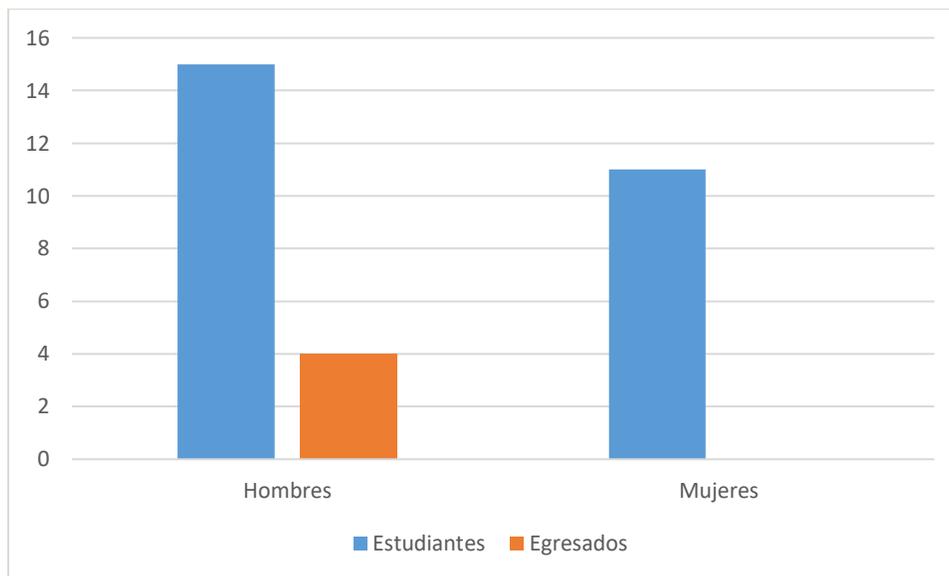
Los grupos focales realizados fueron 12, 11 de estudiantes y 1 de egresados. Del grupo de estudiantes se tuvo la participación de 26 estudiantes y 4 egresados. Del grupo de estudiantes, 11 fueron mujeres y 15 hombres. Del grupo de egresados, la totalidad de participantes fue de hombres, tres pertenecientes a la ciudad capital y 1 al área departamental. Los datos desagregados por sexo, se ilustran en la siguiente gráfica.

Gráfica 1 Distribución de participantes en grupos de estudiantes y egresados



Fuente: Trabajo de campo

Gráfica 2. Distribución de participantes según sexo



Fuente: Trabajo de campo

Del grupo de estudiantes, 1 de ellos labora en su área profesional (Municipalidad de Villa Nueva, Guatemala); 4 egresados laboran, pero no en su área profesional (Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, Ministerio de Educación, Municipalidad Aguas Calientes, Sacatepéquez y Universidad de San Carlos de Guatemala); 17 no laboran recurriendo a familiares para su sostenimiento económico.

La CDPD, en relación a la inclusión en general, en el artículo 19 establece lo siguiente:

Los Estados Parte en la presente Convención reconocerán el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad (ONU, 2006).

En concordancia con la CDPD, el 95% de los estudiantes de la USAC entrevistados comparten la idea de que el concepto de inclusión hace referencia, en primer lugar, a la participación con voz y voto, en igualdad de



condiciones y oportunidades, en equidad, en todos los ámbitos de la vida social. Participar así, es catalogado por los entrevistados como un derecho y el ejercicio de dicha participación debe tender a ser efectiva, es decir, que realmente se les escuche, reconozca y atienda. Ahora bien, para que ello ocurra es imprescindible la eliminación de prejuicios y estereotipos en toda la ciudadanía, especialmente, en quienes tienen un rol de liderazgo y dirigencia. Esto, unido a cambios en la normativa de las instituciones y del país, posibilitará el cambio adecuado en los imaginarios sociales y en las actitudes de los ciudadanos. Obviamente, esto puede suceder si los Estados Parte asumen su compromiso de impulsar el derecho a la inclusión plena de las personas con discapacidad en la comunidad social propia.

Los estudiantes entrevistados, igualmente, indican que los elementos que integra el concepto de inclusión o, que hacen que ésta se concrete son: eliminación de barreras, promoción de accesibilidad, aplicación de ajustes razonables y promoción de medidas afirmativas. Barreras prioritarias a eliminar son las barreras actitudinales, las cuales normalmente, se expresan en prejuicios o estereotipos, los cuales, o no reconocen las capacidades de las personas con discapacidad o, catalogan a dichas personas como incapaces o enfermas. Esto último, sin duda, efecto del modelo rehabilitador que ha imperado en el medio. Y a decir de Tohom, los prejuicios sociales determinan la visión empresarial sobre las destrezas y habilidades de dichas personas para ser integradas en el mercado laboral; el derecho al trabajo no se protege y no se cumple, derivando en exclusión económica y social de dichos sujetos sociales (Tohom, 2012). Otras barreras claves son las arquitectónicas, el transporte y las que no facilitan el acceso a la tecnología de la información.

La promoción de la accesibilidad implica lo que la CDPD establece en el artículo 9, asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público, tanto en zonas urbanas como rurales (ONU, 2006).

La aplicación de ajustes razonables, en el ámbito investigado y referido por los entrevistados, atañe a los programas y software que facilitan a las personas con discapacidad el manejo autónomo de las computadoras y herramientas tecnológicas desarrolladas actualmente, como laptops y teléfonos inteligentes, así como, para



quienes tienen baja visión, la implementación de lupas en los ordenadores, lo cual facilita el aprendizaje y desarrollo laboral.

Entre las acciones afirmativas mencionadas, se tiene las adaptaciones de espacios y promoción de oportunidades para el desarrollo de las personas con discapacidad.

En correlato con lo expresado por los estudiantes entrevistados, el 100% de los egresados que participaron en los grupos focales coincide en que el concepto de inclusión tiene que ver con la oportunidad de participar en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de personas sin discapacidad y goce pleno de derechos. Finalidad de la inclusión es reducir la brecha de exclusión que grupos vulnerables de la sociedad experimentan y promover su desarrollo, adaptando procesos y acciones a su condición de vida.

Entre los elementos que integran o se relacionan con la inclusión, coinciden también con los estudiantes entrevistados, remarcando la accesibilidad y los ajustes razonables.

Cuando el concepto de inclusión lo utilizan los estudiantes entrevistados para analizar su situación en las unidades académicas que frecuentan, el 50% opina que los docentes no están capacitados sobre la discapacidad y la inclusión, manifiestan barreras actitudinales hacia las personas con discapacidad visual, muestran bajo interés en comprender dicha realidad y atender adecuadamente a los estudiantes con esa discapacidad. El otro 50% indican que los docentes les facilitaron documentos accesibles, promovieron acciones afirmativas y encontraron cierto apoyo en los mismos. Esto permite reconocer que la inclusión educativa en la USAC depende de la actitud de los docentes, a pesar de que existen directrices claras en las Políticas de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala o lo establecido en el plan estratégico 2030, lo referente a: B2. Área Liderazgo Institucional – Eje Docencia Línea estratégica: B.2.1 Orientación de los procesos de enseñanza aprendizaje hacia el conocimiento de la realidad nacional y sus relaciones internacionales. En el cual los contenidos profesionales deben apuntalar las líneas de mitigación del riesgo, cambio climático, la construcción de paz, derechos humanos con enfoque de género, inclusión y atención a la población con discapacidad, para lo cual los ajustes pertinentes para impulsar las oportunidades de desarrollo laboral a estudiantes y profesionales egresados de esta casa de estudios.



Por su parte, los egresados consultados igualmente señalan esa no uniformidad en la inclusión educativa en las unidades académicas frecuentadas. Una tercera parte señala la falta de apoyo y puesta en práctica de la inclusión en catedráticos y compañeros sin discapacidad, mientras que las otras dos terceras partes indican que si hubo participación en sus procesos educativos, encontraron accesibilidad en los documentos brindados para el aprendizaje y experimentaron respeto a sus derechos, aunque matizan que no fue de calidad.

En cuanto al ámbito laboral, la CDPD en el artículo 27 establece lo siguiente: “Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (ONU, 2006). Sin embargo, de acuerdo a lo indicado por los estudiantes entrevistados, un 50% de ellos no labora en un empleo afín a sus estudios y un 14% carece de una plaza laboral. Situación que hace visible la ausencia del papel regulador del empleo por parte del Estado, dado que no existe una norma que impulse efectivamente el trabajo y empleo a favor de las personas con discapacidad visual, aun cuando el MINTRAB desarrolle algunas acciones para sensibilizar a empresas. Condición sobre la cual el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD) de las Naciones Unidas, expresó su preocupación al Estado de Guatemala, dándole sugerencias de seguimiento, principalmente sobre la iniciativa con número 4796 para la regulación debida de acceso a desarrollar actividades productivas, mismas que incluyen un instrumento que plantean los ajustes razonables, según sea el caso en lo particular para el abordaje pertinente, quienes estén en mayores desventajas y vulnerables. Agregan sobre un mecanismo que articule un avance proporcional y significativo en función de las cuotas laborales para este sector de la población. (ONU, 2016)

De los mismos estudiantes entrevistados solo un 31% cuenta con un empleo que tiene relación con sus estudios, situación que les es favorable para el desarrollo de las competencias laborales respectivas y la aplicación de lo que en sus unidades académicas reciben.

Los egresados por su parte indican que, una tercera parte labora en un empleo relacionado con su profesión, otra tercera parte labora en un trabajo que no tiene relación con su profesión y, la última tercera parte no se encontraba laborando en el momento de la entrevista. Un dato significativo es éste último, dado que no se



vivencia el derecho al trabajo, el cual es reivindicado sistemáticamente en la CDPD y otros documentos internacionales, como los emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a la aplicación de elementos inclusivos en el trabajo, del 81% que labora, tanto en espacios que tienen relación con sus estudios o no, solo un 62% expresa que ha contado con ajustes razonables, adecuaciones en espacios físicos y apoyo personalizado, posibilitándose de esa manera su participación y escucha. El 19% restante, de forma crítica, expresa que no ha contado con ajustes razonables o adecuaciones en espacios físicos, en varios casos, a pesar de haber solicitado la adecuación o los ajustes razonables.

Por su parte los egresados entrevistados, en su totalidad, indicaron que han contado o con ajustes razonables o, bien, con adecuaciones en los espacios físicos y, que cuentan con un margen positivo de participación y escucha por parte de sus jefes y compañeros.

En la bifurcación entre estudio y trabajo, a la pregunta de si se consideran necesario el desarrollo de alguna competencia en particular desde la formación universitaria recibida por los estudiantes entrevistados, estos mayoritariamente (66%) respondieron que no lo consideraban oportuno pues, de alguna manera se estaría generando desigualdad respecto de los estudiantes sin discapacidad. Si consideran oportuno capacitar a los docentes para que puedan desarrollar el diseño universal de aprendizaje (DUA), hacer las adecuaciones curriculares pertinentes, los ajustes razonables necesarios y promover las competencias propias de la carrera en la que imparten algún curso. Por su parte, quienes opinaron que si era conveniente o necesario (14%), justificaron su postura argumentando que era conveniente reforzar el área tecnológica pues, las personas con discapacidad visual llegaban con bases bajas. Además, consideraron oportuno desarrollar el liderazgo de los mismos sujetos. El 20% restante no aportó ninguna respuesta o no supo que responder.

Finalmente, en la perspectiva de describir un proceso de inclusión laboral realista, los estudiantes entrevistados y los egresados coincidieron en la necesidad de empezar por sensibilizar al personal y a los jefes respecto a la discapacidad, en este caso visual, esto en vistas a romper con prejuicios y estereotipos dominantes en la sociedad y algunas otras barreras. Asimismo, es necesario que el personal dirigente (jefes) y sus equipos de recursos humanos o de gestión del talento, tengan claridad sobre los puestos y puedan generar información, evaluaciones y selección de nuevo personal a partir de las competencias que el desarrollo del puesto requiere.

Un tercer elemento es el que la empresa o institución haga accesibles sus plataformas tecnológicas, de forma

que las personas con discapacidad visual puedan obtener la información necesaria para los procesos de selección; adecue los espacios físicos, en la perspectiva de la accesibilidad y puedan prepararse para hacer ajustes razonables que, en el caso de las personas con discapacidad visual tiene mucho que ver con brindar herramientas tecnológicas accesibles y el software pertinente. Por último, para el seguimiento y evaluación de desempeño, es importante promover la comunicación efectiva, formatos de evaluación accesibles y claridad sobre el desarrollo de las competencias que el puesto contempla.

20.2 Objetivo 2: Identificar la existencia de algún proceso de inclusión laboral en instancias del sector público y privado que contratan a personas con discapacidad, egresados o en formación universitaria de la USAC.

De las empresas e instituciones entrevistadas, de acuerdo a las acciones que impulsan, pueden ubicarse en ciertas categorías que se visualizan en el cuadro siguiente:

Inclusión Laboral	Intermediación Laboral	Incidencia Política
BAC CREDOMATIC	ASCATED-AGORA	CONADI
EEGSA	PROCIEGOS	
USAC	MINTRAB	

Entre las instancias público y privada se tuvo la oportunidad de 8 entrevistas y dos accesos a la información pública, uno del MINTRAB para complementar información y el otro del CONADI porque no aceptaron participar en la entrevista y se tuvo que consultar algunos datos por este medio.

Se encontró que las entidades contactadas no tienen un área específica para personas que están o han tenido estudios universitarios y mucho menos lo propio de la condición con discapacidad visual, sin embargo, en aspectos generales realizan esfuerzos y un trabajo en red, por ejemplo: el BAC, tiene convenio de cooperación con el Comité Prociegos y Sordos de Guatemala, al igual que diálogos directos con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así también realiza esfuerzos con el Programa AGORA Guatemala; de la misma manera opera AGORA Guatemala sosteniendo convenios con empresas privadas como EEGSA, o bien líneas de



acción con el Comité Prociegos y Sordos de Guatemala; igualmente interviene el CONADI con el MINTRAB, amparados en un convenio interinstitucional que permita establecer mesas técnicas de acompañamiento y apoyo en cuanto al derecho al trabajo y empleo para personas con discapacidad.

Siendo prácticas comunes entre las entidades públicas y privadas, no permite una articulación entre las mismas para establecer rutas o guías de inclusión laboral que fortalezcan la tarea titánica para el logro del empleo.

En relación al concepto de inclusión laboral que las empresas e instituciones refieren, dos no expresaron ninguna idea que guíe las acciones inclusivas que manifiestan desarrollar. Las restantes (5) coincidieron en indicar que es un proceso para asumir o integrar al mercado laboral a personas en situación de vulnerabilidad y, específicamente, a las personas con discapacidad. En dicho proceso se requiere de una actitud de calidez humana para abordar los procesos de selección, contratación y desarrollo laboral de forma personalizada y accesibles, más allá de la discapacidad, en igualdad de condiciones con las personas que no manifiestan alguna. Para ello es necesario que las empresas o instituciones creen entornos donde se valore la diversidad, se capacite a los equipos para su comprensión y superación de prejuicios, garantice la accesibilidad y brinde los ajustes razonables necesarios. La finalidad del proceso no solo es el beneficio de las empresas o instituciones, sino también el adecuado desarrollo del sujeto, incluyendo el laboral.

De acuerdo a lo referido sobre lo establecido en el plan estratégico, una de las entidades categorizadas en inclusión laboral indicó no contar con algo planificado, las otras dos señalaron que contemplan: alianzas y convenios con las instituciones u organizaciones que realizan intermediación laboral, de forma que el personal, especialmente, jefes y equipos de recursos humanos reciban capacitación o actualización sobre discapacidad e inclusión laboral. Acción que es contemplada también como sensibilización y concientización, lo cual favorece mantener un ambiente laboral inclusivo. Además, una de ellas cuenta con un mapa de puestos, lo cual les permite tener identificadas condiciones que pueden ser adaptadas a diferentes tipos de discapacidad y aplicar ajustes razonables a corto, mediano y largo plazo, en caso de necesitarse.

Las entidades que realizan intermediación laboral indican que las acciones planificadas son: identificación, tanto de personas con discapacidad visual y empresas susceptibles de impulsar y desarrollar inclusión laboral. Una de ellas, previo a la intermediación, desarrolla formación para el empleo, la cual contempla talleres

prelaborales, orientados a fortalecer actitudes y aptitudes para el empleo y, formación técnica, orientada a fortalecer el conocimiento de programas de computación, inglés y afianzar competencias básicas. En cuanto a la intermediación propiamente dicha, dos procesos se llevan a cabo, el primero, acompañamiento a las personas con discapacidad visual para elaborar sus hojas de vida y asesoría para las entrevistas laborales; el segundo, acciones de sensibilización, concientización, capacitación al sector empleador, diagnóstico de las empresas favorables a la inclusión laboral, acompañamiento en los procesos de contratación y en el desempeño laboral de las personas contratadas.

CONADI, es la institución responsable de incidir en la institucionalidad pública a favor de las personas con discapacidad y, que una de sus funciones principales, de acuerdo al Decreto 135-96, artículo 23, es:

Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y las obligaciones de las personas con discapacidad (Congreso de la República de Guatemala, Ley de atención a las personas con discapacidad, 1996)

Indica que las acciones planificadas son de capacitación, un diplomado dirigido a empresas y otro dirigido a las instituciones, así como promover un bazar de productividad de las organizaciones de personas con discapacidad.

Respecto a los logros derivados de las acciones desarrolladas a favor de la inclusión laboral las entidades categorizadas en inclusión laboral refieren que han logrado establecer alianzas con organizaciones e instituciones orientadas a la intermediación laboral, han transformando sus procesos de selección, contratación y desarrollo laboral, han mejorado la accesibilidad de sus plataformas tecnológicas, mejorado los entornos laborados y el trabajo colaborativo y, significativamente, reconocen que las personas con discapacidad son altamente productivas. EEGSA refiere que, producto del desarrollo del proceso inclusivo laboral implementado, han recibido varios reconocimientos, entre los cuales destaca que América Incluye les reconoce en el top 5 de las mejores empresas para trabajar en condiciones de discapacidad.

Las entidades categorizadas en Intermediación Laboral destacan como principal logro la contratación de personas con discapacidad, aunque matizan que son relativamente pocas y puntualizan que las personas con baja visión son más tomadas en cuenta, mientras que las personas con discapacidad visual total son más



discriminadas en la selección y contratación laboral. El segundo logro destacado es el acompañamiento y asesoría a empresas inclusivas, con quienes se han establecido alianzas y convenios.

El CONADI, por su parte, como logro refiere el mantener la contratación de tres personas con discapacidad visual.

En cuanto a problemáticas experimentadas para la contratación de personas con discapacidad visual, las personas entrevistadas de las entidades inclusivas y las orientadas a la intermediación laboral refieren: las barreras actitudinales, en el ámbito laboral los prejuicios y estereotipos generan desinterés y posturas de rechazo; el desconocimiento y falta de capacitación en empresas e instituciones, lo cual genera invisibilización de la problemática laboral de ese segmento poblacional; la baja preparación e inexperiencia de las personas con discapacidad, producto del entorno indiferente y negativo, hace complicada su selección en las empresas, a lo que se suma una baja autoestima y limitado manejo emocional a un entorno reactivo a sus personas. Lo que añaden las entidades dedicadas a la intermediación laboral es la falta de una legislación favorable a la inclusión laboral de este segmento diverso de la población.

En cuanto a los elementos necesarios para desarrollar un proceso inclusivo laboral, los entrevistados indicaron que es clave la sensibilización y conocimiento de los empresarios y autoridades de instituciones sobre la discapacidad, sin la voluntad política para emprender un proceso de inclusión laboral no se puede dar pasos efectivos. En secuencia, los equipos de recursos humanos o gestión del talento y los jefes de áreas o equipos, tienen también que sensibilizarse y conocer sobre la realidad diversa que representan las personas con discapacidad. Posterior, deben revisarse los procesos de información, reclutamiento, selección y contratación y, adecuarse de manera accesible, de forma que las personas con discapacidad visual puedan acceder de manera autónoma a las plataformas de empresas e instituciones, realizar las pruebas y evaluaciones en formatos accesibles y conocer los contratos en braille. Asimismo, las empresas e instituciones deben prepararse para poder hacer adecuaciones pertinentes en espacios físicos, lo que significa eliminar barreras arquitectónicas. En aras de favorecer el desempeño laboral de las personas con discapacidad visual, es necesario brindar los ajustes razonables oportunos, favoreciendo el uso de tecnología adecuada, programas y lectores de pantalla. Por último, es importante promover oportunidades de desarrollo laboral y personal en

equidad con las personas sin discapacidad. Por último, es conveniente destacar la necesidad de una ley que favorezca la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, otras discapacidades y grupos diversos. Desde esa perspectiva, experiencias exitosas que indican conocer los entrevistados son: el impulsado por la Coca Cola, BAC CREDOMATIC, el Coro nacional de personas con discapacidad del Ministerio de Cultura y Deportes y, el de la Empresa Eléctrica de Guatemala que Empresas Públicas de Medellín-Colombia (EPM-Colombia) coordina y administra. Ésta última cuenta con un proceso certificado de inclusión laboral y es reconocida como una de las mejores empresas para el trabajo inclusivo a nivel mundial.

Ampliando la información anterior, a continuación se presenta información específica de algunas de las entidades entrevistadas, sobre sus procesos de inclusión laboral.

MINTRAB

Atendiendo al objetivo dos de la investigación, por medio de acceso a la información pública, la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, refiere que en el año 2015, luego de un intercambio con su homólogo del Estado de Costa Rica y el apoyo de la cooperación alemana en Guatemala establecieron el programa “Empléate Inclusivo”, ante la exclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad en el país. se cita de manera literal lo correspondiente de la siguiente forma de la información solicitada de acceso público:

A partir del año 2017, el Mintrab impulsa la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, en dónde este proyecto de empléate inclusivo se institucionaliza en el Eje 2. Desarrollo del Capital Humano, en la acción prioritaria 8 como Programa de Inclusión para personas con discapacidad.” En el cual es oportuno decir que lo planteado es para la población con discapacidad en general y no así, a lo específico que buscó la investigación sobre estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual, empero tienen establecido un proceso generalizado por medio del Servicio Nacional de Empleo, en el que:

Establecen el registro del usuario en referencia a sus datos laborales. Esto se realiza por medio de una plataforma digital, según entrevista virtual facilitada por personeros encargados de dicha área del MINTRAB, en el que reciben a la persona con discapacidad sea cual sea su condición de discapacidad y le indican hacer su registro en la plataforma respectiva, de no poder autónomamente le facilitan el apoyo en las instalaciones del Ministerio, facilitando un usuario y contraseña para su revisión constante en dicha plataforma sobre oportunidades laborales. También es oportuno rescatar el comentario obtenido en la misma entrevista, que la plataforma digital no cuenta con todos los elementos de

accesibilidad propios para los usuarios de lectores de pantalla, siendo una limitante para el registro y posterior monitoreo, pero que buscarán con el área de apoyo tecnológico e informática del Ministerio revisar y contar con la accesibilidad correspondiente, sin embargo, subrayaron que la plataforma regularmente cada año cambia y eso complejiza el desarrollo web con los elementos de accesibilidad requerido para este grupo de población con discapacidad.

Luego, el siguiente paso es, registro referido foros empresarial, donde se les brinda sensibilización y concienciación en el ámbito de la discapacidad a lo cual se copia de manera literal la respuesta obtenida ante este proceso: “Para promover una cultura empresarial inclusiva en Guatemala, se concientiza a empleadores y trabajadores del sector productivo con el fin de promover la generación de empleo, divulgar los derechos de las personas vulnerables en búsqueda de un empleo digno.”

En el cual el Servicio Nacional de Empleo genera una intermediación laboral con el empresariado.

También se tuvo referido por medio de acceso a la información pública el siguiente paso y temáticas abordadas por el Programa “Empléate inclusivo”:

- a. Portal Tú Empleo
- b. Kioscos de empleo (inclusivos)
- d. Ferias de empleo (inclusivos)

• **Talleres de Orientación Laboral**

Dentro del Programa, se brinda asesoría a la población vulnerable en búsqueda de un empleo en los requerimientos actuales del mercado laboral, dando a conocer técnicas y habilidades que les faciliten la búsqueda activa de empleo, en una forma organizada y planificada.

Temas:

- Comunicación no verbal
- Iniciativa
- Elaborar un adecuado CV
- Habilidades Blandas

Ante la necesidad del derecho al trabajo, el MINTRAB por medio de un convenio establecido con el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), brindan acompañamiento y cruzan información sobre el empleo para personas con discapacidad, donde esta última institución pública asesora en el ámbito de la discapacidad a todos la institucionalidad pública, no estableciendo inclusión laboral propiamente, en el mismo sentido que el MINTRAB no generan inclusión laboral directamente. En anexo,



se refiere que el CONADI, respondió vía acceso a la información pública, de cuántas personas con discapacidad visual tiene contratadas, reiterando que no hacen inclusión laboral per se y que instan a la población con discapacidad en general a aplicar a sus puestos de trabajo, aspectos que quedan limitados para facilitar y promover dichos espacios, reconociendo que el nivel escolar de las personas con discapacidad sigue siendo una barrera para su inclusión laboral en cualquier espacio sea público, privado o en la cooperación internacional.

Empresa eléctrica

En la entrevista presencial sostenida con personeros del área de reclutamiento de la Empresa Eléctrica de Guatemala (EEGSA), en las preguntas correspondientes a los procesos de inclusión laboral refirieron que los elementos son necesarios para desarrollar un proceso para personas con discapacidad visual son la concientización y la sensibilización de los directivos. Acceso a tecnología, como un elemento importante de su inclusión. Pruebas técnicas y psicométricas, se ajustan a los procesos, bajo el principio de equidad de oportunidades. Entrevistas virtuales para personas con discapacidad física como también y auditiva. Ajustes razonables. Compra de ayudas ópticas.

Se hicieron visitas para conocer casos exitoso. EPM Colombia, es una de las mejores empresas inclusivas. El procesos ya es certificado. Su filosofía es ver al ser humano e integrarlo. Existe una retroalimentación para los procesos de selección bajo el principio de que las personas que quedaron en segundo o tercer puesto, se brinda acompañamiento adecuado. EPM, Empresas Públicas de Medellín.

Programa de Inclusión Laboral AGORA

El programa de Inclusión Laboral AGORA, es financiado por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), por medio de la Asociación de capacitación técnica para la educación de las personas con discapacidad (ASCATED), quienes desarrollan acciones de capacitación y formación laboral para personas con discapacidad visual, su principal función es la intermediación laboral, cuentan con lineamientos básicos de su proceso de inclusión laboral. En este sentido destacan la importancia de identificar a las personas en dichas condiciones de discapacidad y apoyarles a su proceso de rehabilitación, lo que evidencie su condición

de discapacidad y con ello generar los procesos respectivos para su potenciación laboral, indistintamente si tiene grado universitario o no.

Comité Prociegos y Sordos de Guatemala

En este mismo sentido el Comité Prociegos y Sordos de Guatemala, su programa de inclusión laboral se fortalece principalmente con las personas con discapacidad visual que finalizaron su proceso de rehabilitación integral, para este efecto, cuenta con 2 área específicas que son: El Hospital Rodolfo Robles Valverde, quienes llevan su proceso médico oftalmológico y definen su condición para ser candidato a rehabilitación, para lo cual el Centro de Rehabilitación Integral (CRI), le genera el proceso respectivo para su autonomía e independencia en la vida social; posterior a ello, ingresan al programa de inclusión laboral, donde según entrevista virtual con personeros de dicha institución, se les ingresa a una base de datos y se les forma en habilidades blandas, entre otros talleres que realizan constantemente y les potencian 'para una posible oportunidad laboral, es decir, el Comité Prociegos y Sordos de Guatemala cumple con una función de intermediación laboral principalmente e incluso independientemente si tiene grados universitarios o no.

Como parte de los resultados se evidencia en el caso del Comité Prociegos y Sordos de Guatemala, por medio de su Programa de Inclusión Laboral las buenas prácticas desarrolladas a lo largo del tiempo.

Universidad de San Carlos de Guatemala

En relación a la Universidad de San Carlos de Guatemala, no cuenta con lineamientos específicos para este grupo de la población con discapacidad y en ese sentido se ve limitado y con nulo impacto en respuesta a las políticas de atención a la población con discapacidad en dicha casa de estudios, instrumento que fue aprobado en octubre de 2014 y ha rebasado la primera década de vigencia, pero que en el indicador de empleo para personas con discapacidad esta sin acciones prioritarias.

Se conoció durante el estudio, una iniciativa reciente que impulsa el actual gobierno universitario, por medio del programa "Empleo USAC", con quienes se tuvo una entrevista que enriqueció dicha labor.

En la bifurcación entre estudio y trabajo, a la pregunta de si se consideran necesario el desarrollo de alguna competencia en particular desde la formación universitaria recibida por los estudiantes entrevistados, estos



mayoritariamente (66%) respondieron que no lo consideraban oportuno pues, de alguna manera se estaría generando desigualdad respecto de los estudiantes sin discapacidad. Si consideran oportuno capacitar a los docentes para que puedan desarrollar el diseño universal de aprendizaje (DUA), hacer las adecuaciones curriculares pertinentes, los ajustes razonables necesarios y promover las competencias propias de la carrera en la que imparten algún curso. Por su parte, quienes opinaron que si era conveniente o necesario (14%), justificaron su postura argumentando que era conveniente reforzar el área tecnológica pues, las personas con discapacidad visual llegaban con bases bajas. Además, consideraron oportuno desarrollar el liderazgo de los mismos sujetos. El 20% restante no aportó ninguna respuesta o no supo que responder.

Finalmente, en la perspectiva de describir un proceso de inclusión laboral realista, los estudiantes entrevistados y los egresados coincidieron en la necesidad de empezar por sensibilizar al personal y a los jefes respecto a la discapacidad, en este caso visual, esto en vistas a romper con prejuicios y estereotipos dominantes en la sociedad y algunas otras barreras. Asimismo, es necesario que el personal dirigente (jefes) y sus equipos de recursos humanos o de gestión del talento, tengan claridad sobre los puestos y puedan generar información, evaluaciones y selección de nuevo personal a partir de las competencias que el desarrollo del puesto requiere. Un tercer elemento es el que la empresa o institución haga accesibles sus plataformas tecnológicas, de forma que las personas con discapacidad visual puedan obtener la información necesaria para los procesos de selección; adecue los espacios físicos, en la perspectiva de la accesibilidad y puedan prepararse para hacer ajustes razonables que, en el caso de las personas con discapacidad visual tiene mucho que ver con brindar herramientas tecnológicas accesibles y el software pertinente. Por último, para el seguimiento y evaluación de desempeño, es importante promover la comunicación efectiva, formatos de evaluación accesibles y claridad sobre el desarrollo de las competencias que el puesto contempla.

20.3 Diseñar una ruta para la inclusión laboral, a partir del desarrollo de competencias profesionales, de los estudiantes y egresados de la USAC con discapacidad visual.

Derivado de todo lo anteriormente expuesto, se diseñó una ruta para incluir laboralmente a estudiantes y egresados de la USAC, y de esta manera, contribuir a su desarrollo integral profesional.

Ruta para la inclusión laboral de estudiantes y egresados con discapacidad visual de la USAC

Objetivo: Proponer un proceso de inclusión laboral para el sector público y privado que beneficie a estudiantes y egresados con discapacidad visual de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Objetivo específico: Diseñar una ruta para la inclusión laboral, a partir del desarrollo de competencias profesionales, de los estudiantes y egresados de la USAC con discapacidad visual.

La ruta para la inclusión laboral de personas con discapacidad que se sugiere es la siguiente:



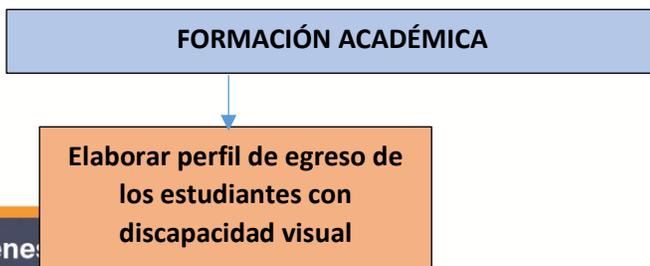
Figura 1. Ruta para inclusión laboral en USAC

I. FORMACIÓN ACADÉMICA

La USAC debe fortalecer la educación inclusiva para garantizar que los estudiantes y egresados desarrollen efectivamente las competencias relativas a su profesión. Para ello, se propone que cada **unidad académica**,

en consonancia con las Políticas de Atención a la Población con Discapacidad en la USAC, debe conformar una **Comisión de Atención a la Población con Discapacidad**, integrada por personal docente y administrativo, y que dentro de sus tareas se encuentren:

- a. Determinar el **perfil de egreso de los estudiantes con discapacidad visual** en las carreras
- b. Facilitar las **herramientas tecnológicas de la educación inclusiva** a sus estudiantes (apoyo para equipo personal o para uso en el centro de cómputo o centro de documentación)
- c. **Capacitar a los docentes** en educación inclusiva
- d. **Aplicación de medidas afirmativas** contenidas en las Políticas de Atención a la Población con Discapacidad en la USAC
- e. Tener varias **alternativas para medir los aprendizajes** de forma efectiva
- f. Contar con **programas de apoyo** (tutorías, cursos cortos en medios accesibles, entre otros) **para fortalecer los conocimientos y habilidades.**
- g. Contar con un **programa de apoyo para el desarrollo de competencias blandas** de los estudiantes (puede ser vinculante con otras)
- h. Contar con **base de datos de estudiantes y egresados** en cada unidad académica.
- i. **Vinculación con programa de empleo institucional o MINTRAB**



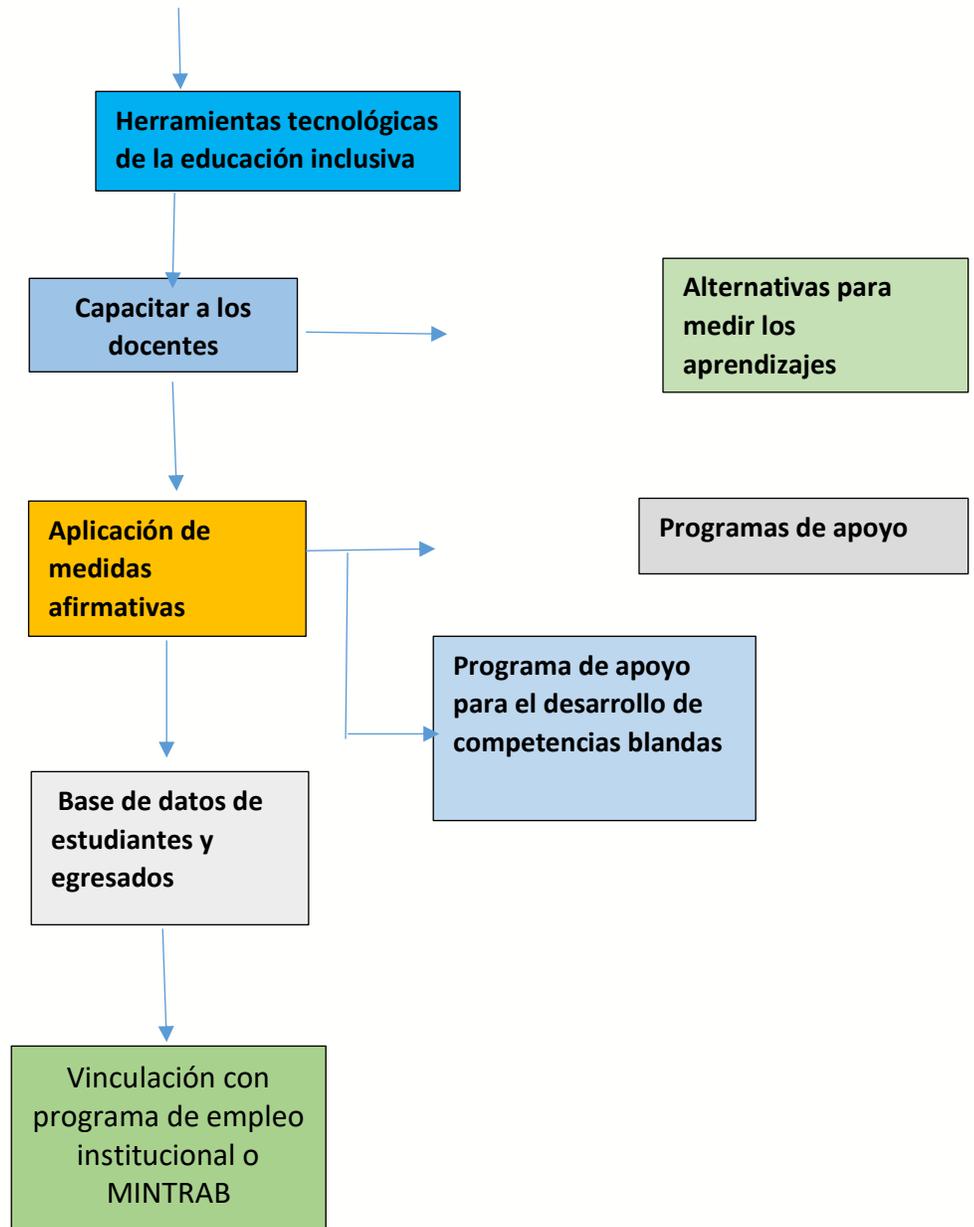


Figura 2. Ruta de Formación académica

II. INTERMEDIACIÓN LABORAL



La ruta debe ser la misma que las personas con discapacidad, solo con el cuidado de que los procesos sean accesibles a las personas con discapacidad visual, por ejemplo, que los medios y herramientas que se utilizan para la información de candidatos, sean accesibles a las personas con discapacidad. La USAC se convertiría en un ente de intermediación laboral, que necesitaría de los siguientes pasos:

2.1 Base de datos candidatos

1. Designar a **Empleo USAC o la unidad que esté encargada de intermediación laboral** de estudiantes y egresados con empresas e instituciones reclutadoras
2. La unidad intermediaria debe formar una **base de datos a través de la plataforma web de reclutamiento**
3. Revisar que la **plataforma sea accesible a lectores de pantalla** (tecnología de asistencia que utilizan las personas con discapacidad visual)
4. Esta plataforma debe incluir **campos para** que los candidatos ingresen **información** relativa a conocer cuáles son las **competencias** con las que cuentan
5. Debe **incluir las medidas de accesibilidad y los ajustes razonables que necesitarían** en el puesto de trabajo que aplican (tecnología de asistencia que utilizan, herramientas de trabajo y demás ajustes que puedan necesitar).
6. **Coordinar** con la oficina de **Empleo Inclusivo del MINTRAB** las **capacitaciones** que se necesiten **a los candidatos** (cómo asistir a entrevistas, elaboración Curriculum Vitae, cumplimiento de leyes laborales, entre otros temas que se identifiquen).

2.2 Base de datos empresas y entidades inclusivas

1. **Mapeo o diagnóstico de la empresa o entidad inclusiva (incluyendo USAC)**
2. **Coordinación** con la oficina de **Empleo Inclusivo del MINTRAB** para **capacitaciones a empleadores**
3. **Revisión de perfiles y puestos de trabajo**
4. **Política de inclusión** (si tiene o no)



5. **Proceso de reclutamiento inclusivo** (adaptado según la necesidad de las personas con discapacidad visual)
6. **Plena inclusión laboral bajo el enfoque de competencias**

III. SEGUIMIENTO A LA PERSONA CONTRATADA Y A LA EMPRESA O ENTIDAD

1. **Monitoreo en varios momentos** (el segundo día, final primera semana, final primera quincena, una semana antes de los dos meses de prueba)
2. **Revisión de cumplimiento de ajustes de parte de la empresa**
3. **Revisión de cumplimiento de trabajo de parte del estudiante o egresado**
4. **Contratación fija**

Se sugiere, que el seguimiento se realice en coordinación y con el apoyo de la Oficina de empleo Inclusivo del MINTRAB.

21. Propiedad intelectual

Se presentarán los resultados de la investigación por medio de un artículo científico, para publicación en revista indexada.

Se promoverá un espacio de presentación pública de manera virtual, para dar a conocer los resultados principalmente a todos los actores involucrados como lo fueron los estudiantes y egresados universitarios con discapacidad visual, entidades públicas, privadas, de Sociedad Civil organizada, programas relacionados al ámbito laboral para personas con discapacidad y personeros de la Universidad de San Carlos de Guatemala, involucrados en dicho estudio.

Se buscará un espacio de entrevista en Radio Universidad, para presentar a la Comunidad Universitaria los resultados y hallazgos encontrados en la investigación.

22. Beneficiarios directos e indirectos

Tabla 2. Beneficiarios directos e indirectos de la investigación

Resultados, productos o hallazgos	Beneficiarios directos (institución, organización, sector académico o tipo de personas)	Número de beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos (institución, organización, sector académico o tipo de personas)	Número de Beneficiarios indirectos
Ruta de inclusión laboral para utilizar institucionalmente en la USAC	Estudiantes y egresados universitarios sancarlistas con discapacidad visual.	43 estudiantes y 4 egresados universitarios con discapacidad visual.	7 entidades entre públicas, privadas, empresas y Federación de asociaciones de	Un promedio de 50 personas en calidad de funcionarios públicos, autoridades de



Resultados, productos o hallazgos	Beneficiarios directos (institución, organización, sector académico o tipo de personas)	Número de beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos (institución, organización, sector académico o tipo de personas)	Número de Beneficiarios indirectos
			personas con discapacidad visual.	Gobierno, cooperación internacional, entre otras.

23. Estrategia de divulgación y difusión de los resultados.

Tabla 3. Estrategia de divulgación y difusión de los resultados

	Sí	No
Presentación TV		X
Entrevistas radiales	X	
Podcast		X
Entrevista DIGI	X	
Recursos audiovisuales		X
Congresos científicos nacionales o internacionales		X



	Sí	No
Talleres		X
Publicación de libro		X
Publicación de artículo científico	X	
Divulgación por redes sociales institucionales		X
Presentación pública	X	
Presentación autoridades USAC		X
Presentación a beneficiarios directos	X	
Entrega de resultados	X	
Docencia en grado		X
Docencia postgrado		X
Póster científico		X
Trifoliales		X
Conferencias		X
Otro (describa)		

24. Contribución a las Prioridades Nacionales de Desarrollo (PND)

brindar una ruta que beneficie a las personas con discapacidad visual, es parte del resultado alcanzado en esta investigación, lo que permite orientar a la entidad de Gobierno y a la propia Usac en su quehacer de brindar soluciones a las problemáticas nacionales y en este sentido aqueja a la población con discapacidad y en específico a los estudiantes y egresados con discapacidad visual.

25. Contribución al desarrollo de iniciativas de ley

En el nuevo Siglo se apuntaló desarrollar instrumentos legales que favorezcan el quehacer de las personas con discapacidad en Guatemala, de tal forma que la ley hasta hoy vigente es el Decreto Gubernativo 135-96, pero que para el año 2005 se impulsó la política nacional en discapacidad, misma que continúa vigente; ambos instrumentos deben ser armonizados conforme a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas ratificada por el Estado de Guatemala, por medio del Decreto Gubernativo 59-2008, donde la investigación actual pone de manifiesto el establecimiento de rutas, lineamientos o guía sobre la empleabilidad para personas con discapacidad visual que reflejen lo referido por el artículo 27 de la CDPD. Además, es de poner como antecedente 2 iniciativas de ley sobre fomento al empleo para personas con discapacidad, mismas que están engavetadas en el Congreso de la República y una ley de derechos de las personas con discapacidad con número de registro 5125 oficializada en agosto de 2006, que incluye el derecho al empleo y trabajo, empero que dicha iniciativa quedó en tercer debate aprobada, faltando revisión por artículos y redacción final y hoy sigue siendo un referente de los colectivos con discapacidad para su gestión y exigencia de aprobación en los últimos años, cuestión que sigue estando pendiente de agendarse en la actual legislatura.

26. Vinculación

Principalmente se tuvo espacios de diálogo con dos áreas importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo la Sección del Trabajador con Discapacidad y el Servicio Nacional de Empleo. Este último al que esta adscrito el Programa de “Empléate Inclusivo”, lo que debe fortalecerse desde dicha instancia y así contribuir a otros espacios como el Comité Prociegos y Srodos de Guatemala, a través de su Programa de

Inclusión Laboral, en mismo proyecto AGORA Guatemala, esfuerzo financiado por la Fundación ONCE para la Solidaridad en América Latina y con ello las buenas prácticas desarrolladas por BAC Credomatic, EEGSA, son modelos a seguir en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Finalmente se destaca el Programa “Empleo USAC”, quienes deben establecer líneas específicas para personas con discapacidad y en específico la discapacidad visual, a quien parte de la ruta en cuanto a la fase de intermediación laboral, puede implementar. Finalmente se vincula por oficio, el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, que asesora, promueve e impulsa políticas públicas en el campo de la discapacidad.

27. Conclusiones

1. Se encontró que el grupo identificado tanto de estudiantes como de egresados durante el período 2021-2023, no todos facilitaron un tiempo para la entrevista, pero quienes tuvieron la oportunidad de brindarnos la misma, permitió evidenciar que hacen falta construir y fortalecer las competencias laborales y sobre todo que desde el ámbito público como empresarial puedan generarse las oportunidades de empleo y con ello poner en práctica la profesión y dignificando al estudiante y egresado con discapacidad visual de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. El estudio evidenció que, más del 50% de los estudiantes y egresados con discapacidad visual no gozan de inclusión laboral a nivel público y privado, situación que no favorece su desarrollo económico; el emprendimiento y, con ello, la pertenencia al sector informal, mantiene su pertenencia al segmento pobre, confirmando estudios realizados sobre dicha temática. La desigualdad social existente no apoya la construcción de una sociedad inclusiva, donde el aporte de dichas personas al desarrollo del país no es considerado ni asumido por autoridades, empresarios y la población en general. La no inclusión laboral favorece el irrespeto de otros derechos, promueve el rezago y desarrollo de las personas con discapacidad visual y hace de nuestro país una sociedad lejana a la inclusión y al desarrollo.
3. En el estudio no se encontró una ruta, guía o modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad visual, tanto en el sector público como privado. Tienen algunas buenas prácticas inclusivas, pero siguen siendo incipientes para la demanda al mercado laboral de nivel universitario que desde ambos espacios



refirieron tener retos y desafíos, al no saber sobre las capacidades y herramientas que puedan apoyar un proceso inclusivo en el derecho al trabajo y empleo para este segmento de la población con discapacidad.

4. Las instituciones públicas, privadas y de la Sociedad Civil que impulsan y promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ven limitado su campo de acción por la baja sensibilidad y concientización del sector empleador del país, se mueven con bajos recursos, humanos, financieros y tecnológicos. Mucha de su labor se da en el marco de la buena voluntad de un segmento empleador limitado, lo cual incide en que se carezca procesos de inclusión amplios y exitosos. La carencia de una norma legal nacional actualizada con el marco legal internacional de las personas con discapacidad que, o bien establezca cuotas laborales o, una política amplia de empleo para las personas con discapacidad y, específicamente, visual, frena el accionar de dichas instituciones y, a la postre, permite que el sector empleador y la sociedad misma continúe no reconociendo el derecho al trabajo de dicho segmento poblacional, con lo cual se afecta a todo el país.
5. Por otra parte, el bajo compromiso de los responsables de la educación universitaria para hacer de esta una educación inclusiva, la limitada implementación de adecuaciones curriculares, accesibilidad y la implementación de ajustes razonables, hace muy meritoria la permanencia de personas con discapacidad en las aulas y en la culminación de las carreras. Sin embargo, esa formación académica universitaria no puede ser valorada como de calidad. Los déficits en el aprendizaje se convierten en limitantes para el buen desempeño laboral, las personas con discapacidad visual invierten mayor tiempo y recursos para poder competir en el mercado laboral, generándose así otro elemento de desigualdad. Es clave que lo establecido en políticas y planes estratégicos de la USAC sea puesto en práctica por catedráticos y responsables de coordinaciones de las unidades académicas, de manera que la letra sea puesta en práctica.
6. Dadas las pocas experiencias inclusivas laborales y la baja divulgación de las mismas, hay un desconocimiento de lo poco que se viene realizando. La indiferencia hacia las personas con discapacidad y la invisibilización de las mismas, repercute en el conocimiento y divulgación de procesos inclusivos acertados. Los prejuicios y estereotipos negativos permean el imaginario de empleadores y jefes, lo cual crea resistencias injustificadas hacia la inclusión laboral. Los ajustes razonables y adecuaciones de los ambientes laborales tienen baja aceptación, pues son contemplados como cargas innecesarias a la



economía de la empresa o institución, por tal motivo la inclusión de personas con discapacidad visual no goza de mucha aceptación.

7. Sin embargo, las tecnologías de asistencia vienen a ser un elemento clave para inclusión de las personas con discapacidad visual, ellas aseguran su compromiso productivo, el cual es valorado por algunas de las empresas entrevistadas, a decir de una de ellas, son altamente productivas. Dicha constatación pone de manifiesto la necesidad de una amplia divulgación de las mismas y la necesidad de promover su bajo costo.
8. Las instituciones públicas, privadas y de la Sociedad Civil que impulsan, promueven y garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se ven limitadas legalmente, de estructura humano-financiero, tecnologías de asistencia, entre otros que evidencian el poco avance en este proceso y que no cuentan con rutas establecidas del proceso de acceso al empleo y trabajo para este grupo de la población con discapacidad.
9. Las ONG's promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, pero que sus recursos humanos y financieros se ven limitados para atacar una problemática internacional y nacional, impactando mayormente en las áreas rurales donde el desarrollo industrial, académico, gubernamental, entre otros son precarios y por ende la inclusión de este grupo poblacional en mayores desventajas entre la pobreza y extrema pobreza.
10. Las tecnologías de asistencia vienen a ser un elemento clave de inclusión de las personas con discapacidad visual, para lo cual hoy debe estar dentro de los diversos procesos de inclusión social que redunden en el empleo digno para una población vulnerabilizada históricamente.
11. La inclusión laboral es un derecho fundamental para la vida del ser humano, por lo que para las personas con discapacidad y en específico las personas con discapacidad visual es clave en su desarrollo y potenciación de vida digna, dicho estudio evidenció para los estudiantes y egresados con discapacidad visual la falta de inclusión a nivel público y privado donde se impulsa el desarrollo económico y con ello construir una sociedad inclusiva, reconociendo las capacidades de este grupo poblacional en la búsqueda de mejorar su situación sociolaboral, la cual contribuye al involucramiento de otros derechos humanos.



12. El derecho al trabajo es un derecho fundamental, su importancia reside en que se vincula con otros derechos como la salud y la educación, así como a otros aspectos claves de la vida como el acceso al internet y otros medios de comunicación que favorecen el desarrollo personal y humano, por lo que para las personas con discapacidad y, en específico, para las personas con discapacidad visual, su inclusión laboral es clave para el desarrollo y potenciación de una vida digna.

28. Recomendaciones

1. Se recomienda a las autoridades de la USAC, revisar la ruta propuesta e incidir en su implementación generalizada, instruyendo a los responsables de capacitar a los catedráticos en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), de forma que la educación inclusiva sea una práctica constante en las distintas unidades académicas, apoyándose en las Políticas de atención a la población con discapacidad de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. El uso de las tecnologías de asistencia, las cuales, con la cuarta revolución tecnológica, vienen siendo un elemento inclusivo para personas con discapacidad, deben, desde cualquier área, sea gubernamental, empresarial, de cooperación, entre otras, ser una línea de acción hacia la población con discapacidad visual en lo particular y, con ello, garantizar su plena inclusión.
3. Se recomienda diseñar una ruta, guía o modelo de inclusión laboral tanto para el sector público como privado, en el abordaje oportuno para brindar oportunidades de empleo y trabajo para personas con discapacidad visual, a manera de romper con estigmas y prejuicios sobre las capacidades de este sector de la población con discapacidad en Guatemala.
4. Se recomienda a las empresas, entidades públicas y organizaciones no gubernamentales de la Sociedad Civil que impulsan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual, revisar los procesos de inclusión laboral y desarrollar procesos de mayor impacto y alcance, lo cual, sin duda, redundará en beneficio del desarrollo de una vida digna de las personas con discapacidad visual.

5. Se recomienda revisar los instrumentos legales de índole nacional e institucional, actualizarlos y armonizarlos con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, particularmente, la Ley de atención a la población con discapacidad, Decreto Gubernativo 135-96 y la Política de empleo digno, dotarlas de reglamentos eficaces y eficientes y, asignarles el adecuado presupuesto para que puedan implementarse las acciones pertinentes.

6. Se recomienda al Estado por medio del Gobierno en turno, poner énfasis en la asignación presupuestaria tanto de recursos financieros, tecnológicos y humanos que permitan el desarrollo de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad y en específico las personas con discapacidad visual para una vida digna.

29. Referencias

- Aguado, A. (1995). *La historia de las deficiencias*. Madrid: Escuela Libre Editorial - ONCE-.
- Álava, M. F., Flores, J. A. y Floreano, E. D. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: Segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista Espacios* (43):09, 2022 DOI: 10.48082/espacios-a22v43n09p01
- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (2018). *Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad*. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(1), 5115–5115. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_occupa.1.2018.5115
- Asamblea General Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.
- Barton, L. (2008). *Superar la Barreras de la Discapacidad*. Morata. doi: 978-84-7112-525-5
- Bermeo-Peñañiel, Y. M. & Naranjo-Sánchez, B. A. (2019, March 9). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*. Retrieved October 6, 2023, from <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>

- Carrasco Lara, G. (23 de 11 de 2022). *ciencialatina.org*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Castellanos Muñoz, A. M. y Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, (3):30 2019, Grupo Compás, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263329007>
- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad [CONADI]. (julio de 2021). *Plan operativo anual 2022 del CONADI*. Recuperado el 17 de 05 de 2023, de <https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2022/03/POA-2022-CONADI.pdf>
- Congreso de la Republica de Guatemala. (09 de 01 de 1997). *oj.gob.gt*. Recuperado el 17 de 05 de 2023, de <http://www.oj.gob.gt/files/DECRETO%20135-96%20LEY%20DE%20ATENCION%20A%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>
- Fundación ONCE para la Solidaridad en América Latina (2013). Proyecto Ágora: El desafío de la inclusión laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://doi.org/10.35362/rie630506>
- Díaz Bolaños, C. D. y Cáceres Rodríguez, C. (2020). Inserción laboral del alumnado con discapacidad de la universidad de las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). *Revista Atlántida*, 11; 2020, PP. 113-142
113 DOI: <https://doi.org/10.25145/j.atlantid.20.11.06>
- Fundación ONCE para la Solidaridad en América Latina (2013). Proyecto Ágora: El desafío de la inclusión laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://doi.org/10.35362/rie630506>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. Ed.) Mc Graw-Hill.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). *Protección internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. Sistema Universal y Sistema Interamericano*. Editorama S.A.
- Ministerio de Trabajo de Guatemala. (2024). *Información acceso público*. <https://www.mintrabajo.gob.gt/>
- OECD (2015). *Manual de Frascati 2015. Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. (Ed. 2015). Fundación española para la Ciencia y la

Tecnología.

https://www.google.com.gt/books/edition/Manual_de_Frascati_2015_Gu%C3%ADa_para_la_re/RN-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PA1&printsec=frontcover

Organización de Naciones Unidas. [ONU]. (2006). *Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas. [ONU]. (2015). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Organización de Naciones Unidas. [ONU]. (2016). *Observaciones del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad a Guatemala*. <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2016/08/guatemalas-record-rights-persons-disabilities-faces-review-un-committee>

Organismo Internacional del Trabajo [OIT]. (1955). R099. Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesinales de los inválidos. Recuperado de:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437#:~:text=No%20se%20deber%C3%ADa%20ejercer%20discriminaci%C3%B3n,de%20los%20trabajadores%20no%20inv%C3%A1lidos.

Organismo Internacional del Trabajo [OIT]. (1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, Num. 159. Obtenido de:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO

Organismo Internacional del Trabajo [OIT]. (2008). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168*. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/es/media/160286/download>

Organismo Internacional del Trabajo [OIT]. (1996-2023). *Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/politica-y-estrategia-de-la-oit-para-la-inclusion-de-las-personas-con>

Parra Dussan, C. (10 de febrero de 2010). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*,

347-380. doi:ISSN:1692-8156

- Polo Sánchez, M. T. y López Justicia, M. D. (2011). Transición al mundo laboral de estudiantes universitarios con discapacidad: experiencia de un programa formativo. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 22(2), 302-313.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (11 de 03 de 2019). *Abordando la Inclusión laboral para personas con discapacidad en Guatemala*. Recuperado el 16 de 05 de 2023, de <https://www.undp.org/es/guatemala/projects/abordando-la-inclusi%C3%B3n-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-guatemala>
- Scheerenberger. R.C. (1984). *La historia del Retraso Mental*. San Sebastian. Servicio Internacional de Información sobre Subnormales.
- Tobar, A. (2013). *El Campo de Atención a la Discapacidad en Guatemala: sus efectos de exclusión y empobrecimiento*. Guatemala: FLACSO.
- Tohom, F. d. R. (22 de 06 de 2012). Desafíos para la inclusión y la equidad laboral en Guatemala. *Revista Real Card*, 14. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29025.pdf>
- Turiea, S., Martínez A., C. y Pereira, M. A. (2025). *Informe microeconómico de América Latina y el Caribe. Sembrar inclusión qué sabemos y qué falta por saber sobre políticas de discapacidad*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Universidad de San Carlos de Guatemala. (2014). *Políticas de Atención a la Población con Discapacidad*. Guatemala.
- Valencia, M. P. y Sánchez Muñoz, C. A. (2018). Accesibilidad Virtual, Una Apuesta Por La Inclusión De Personas Con Discapacidad Visual Un Camino Que Apenas Comienza. *Revista Reflexiones y Saberes*. (9)49-57
- Vargas-Merino, J. A., & Sáñez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *Innova research journal* 6(3.1), 1-18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Varguillas, C., Urquizo, A., Bravo, P., & Moreno, P. (2021). Experiencias en el proceso de inclusión educativa en la educación superior iberoamericana. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y*



Humanidades, (15), 180-195. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.12>

Zimbrón Pérez, G. & Ojeda López, R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 16-36. Epub <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

30. Apéndice

INCLUSIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD VISUAL CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Dirigido a: estudiantes y profesionales egresados con discapacidad visual, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de recabar información relacionada a sus experiencias en inclusión laboral. Este cuestionario forma parte del proyecto de investigación denominado “Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual“, el cual se realiza durante el presente año 2024, y es coordinado por el M.A. Gabriel Escobar, avalado por el Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales IIPS de la Escuela de Ciencia Política, financiada por la Dirección General de Investigación DIGI. Esta investigación tiene el objetivo principal de obtener datos que permitan realizar una propuesta de un proceso de inclusión laboral en el sector público y privado, que beneficie a los estudiantes y egresados con discapacidad visual de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que sus respuestas contribuirán grandemente a este fin. Su identidad será confidencial, conocida únicamente por el entrevistador/a, utilizando un código alfanumérico para identificar su caso, cuidando que las respuestas no se vinculen con la unidad académica en la que estudia o egresó, sino que formarán parte de respuestas generales. La información recabada se utilizará



únicamente para esta investigación. Dentro de los beneficios que usted tendrá al apoyar a esta investigación, será de ser informado de actividades relacionadas a esta investigación y del programa que se propondrá de inclusión laboral, teniendo posibilidad de vinculación con entidades que cuenten con algún proceso ya establecido de inclusión laboral o de la ruta propuesta. No se considera que haya



algún perjuicio hacia su persona con esta investigación, pero si durante el transcurso de la entrevista usted se siente incómodo, puede informar al entrevistador y retirarse de la entrevista sin inconveniente. Si aún tiene dudas respecto a algún aspecto de dicha investigación, puede hacerlas al investigador/a en este momento. Una vez finalizado este paso, puede decidir participar de este estudio, firmando este Consentimiento Informado.

Yo _____, manifiesto que he leído o se me ha leído el presente Consentimiento Informado, para participar en la entrevista del proyecto de investigación denominado “Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual”, coordinado por el M.A. Gabriel Escobar, del Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales, de la Escuela de Ciencia Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Se me ha indicado que mi identidad estará resguardada, al no dar mi nombre ni vincular unidad académica a mis respuestas. Estoy de acuerdo con participar, consciente de que si en algún momento me siento incómodo(a) por las preguntas, puedo indicarlo al entrevistador o incluso, puedo decidir retirarme del estudio. Estoy de acuerdo en recibir información sobre procesos de inclusión laboral en entidades que estén vinculadas en esta investigación, así como de actividades relacionadas a la presentación de resultados. Por lo anterior, brindo mi Consentimiento informado para:

(por favor, marcar con una X a la derecha de la opción que elija:

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1. Participar en la entrevista sobre “Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual”. | SI | NO |
| 2. Recibir información de procesos de inclusión laboral. | SI | NO |
| 3. Recibir información para las presentaciones de resultados de la investigación. | SI | NO |

Nombre: _____ Firma _____

Correo electrónico _____



CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

1. Estudiante _____ Egresado _____
2. Discapacidad visual: Baja visión _____ Ceguera _____
3. Sexo Hombre: _____ Mujer: _____
4. Grupo étnico al que pertenece: Maya ____ Xinca ____ Garífuna ____ Mestizo/ladino
5. Estado civil Soltero (a) Casado (a) Unido (a) Viudo(a) Divorciado (a)
6. Tiene hijos Si ____ No ____ Cuántos y edades _____
7. De cuanto es el ingreso familiar y quienes aportan _____

II. DATOS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Indique dos elementos que sobre accesibilidad haya introducido la unidad académica que frecuenta o frecuentó en la USAC.

1. Considera que la unidad académica que frecuenta o frecuentó en la USAC debe mejorar la accesibilidad? Si No. Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuáles?

Física/arquitectónica:

Tecnológica:

De información/comunicación:

Otros:

2. ¿Donde labora? ¿La empresa ha promovido algún tipo de cambios en accesibilidad? ¿Cuáles?
3. ¿Qué tipo de ajustes razonables a favor de personas con discapacidad visual ha promovido la unidad académica que frecuenta o frecuentó en la USAC?
4. Dada su discapacidad visual, ¿qué competencias profesionales son promovidas en la carrera que estudia o estudió?



5. Los profesores o catedráticos de su unidad académica ¿saben qué es la discapacidad en general?
6. ¿En cuáles competencias profesionales, de beneficio para personas con discapacidad visual, hacen énfasis sus catedráticos o profesores universitarios?
7. ¿En qué ámbito de su trabajo le han sido útiles las competencias laborales abordadas en su carrera universitaria?
8. ¿Qué competencias profesionales para personas con discapacidad son necesarias de abordar en su unidad académica?
9. ¿Conoce algún programa de inclusión laboral que facilite la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?
10. ¿Qué requisitos o elementos debe tener un programa de inclusión laboral?

Muchas gracias por participar!



Instrumento 2

INCLUSIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD VISUAL

GRUPO FOCAL

Participantes: estudiantes y profesionales egresados con discapacidad visual, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de recabar información relacionada a sus experiencias en inclusión laboral. En este grupo focal, participarán estudiantes y profesionales egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, personas con discapacidad visual, como parte del proyecto de investigación denominado “Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual“, el cual se realiza durante el presente año 2024, y es coordinado por el M.A. Gabriel Escobar, avalado por el Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales IIPS de la Escuela de Ciencia Política, financiada por la Dirección General de Investigación DIGI. Esta investigación tiene el objetivo principal de obtener datos que permitan realizar una propuesta de un proceso de inclusión laboral en el sector público y privado, que beneficie a los estudiantes y egresados con discapacidad visual de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que sus respuestas contribuirán grandemente a este fin. Para facilitar la transcripción de sus experiencias, el entrevistador necesita grabar la entrevista en formato de audio por medio de una grabadora digital o si es entrevista virtual, grabación en audio y video a través de la plataforma digital que se utilice; estas grabaciones se eliminarán al final de la investigación. Su identidad será confidencial, conocida únicamente por el entrevistador/a, utilizando un código alfanumérico para identificar su caso, cuidando que las respuestas no se vinculen con la unidad académica en la que estudia o egresó, sino que formarán parte de respuestas generales. La información recabada se utilizará únicamente para esta investigación. Dentro de los beneficios que usted tendrá al apoyar a esta investigación, será de ser informado de actividades relacionadas a esta investigación y del programa que se propondrá de inclusión laboral, teniendo posibilidad de vinculación con entidades que cuenten con algún proceso ya establecido



de inclusión laboral o de la ruta propuesta. No se considera que haya algún perjuicio hacia su persona con esta investigación, pero si durante el transcurso de la actividad usted se siente incómodo, puede informar al moderador y retirarse sin inconveniente en cuanto usted lo desee. Si aún tiene dudas respecto a algún aspecto de dicha investigación, puede hacerlas al investigador/a en este momento. Una vez finalizado este paso, puede decidir participar de este estudio, firmando este Consentimiento Informado.

Yo _____, manifiesto que he leído o se me ha leído el presente Consentimiento Informado, para participar en el grupo focal del proyecto de investigación denominado “Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual”, coordinado por el M.A. Gabriel Escobar, del Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales, de la Escuela de Ciencia Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Se me ha indicado que la entrevista será grabada en formato de audio o audio o video, según si es entrevista presencial o virtual; también se me ha indicado que mi identidad estará resguardada, al no dar mi nombre ni vincular unidad académica a mis respuestas. Estoy de acuerdo con participar, consciente de que si en algún momento me siento incómodo(a) por las preguntas, puedo indicarlo al entrevistador o incluso, puedo decidir retirarme del estudio. Estoy de acuerdo en recibir información sobre procesos de inclusión laboral en entidades que estén vinculadas en esta investigación, así como de actividades relacionadas a la presentación de resultados. Por lo anterior, brindo mi Consentimiento informado para:

(por favor, marcar con una X a la derecha de la opción que elija:

1. Participar en el grupo focal sobre “Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual.”

SI	NO
----	----

- | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 2. Recibir información de procesos de inclusión laboral. | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table> | SI | NO |
| SI | NO | | |
| 3. Recibir información para las presentaciones de resultad investigación. | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table> | SI | NO |
| SI | NO | | |

Nombre: _____ Firma

Correo electrónico _____

PREGUNTAS GENERADORAS

- 1- ¿Qué entiende por el término inclusión y qué elementos contiene ese concepto?
- 2- ¿Cuáles de los elementos señalados en la pregunta uno, fueron aplicados o son aplicados en su unidad académica?
- 3- ¿Si trabaja, lo hace en una plaza relacionada con sus estudios o profesión?
- 4- Donde trabaja, ¿qué elementos inclusivos fueron implementados para el desarrollo de sus labores cotidianas?
- 5- Considera que la formación universitaria recibida debería desarrollar algún tipo de competencias específicas para personas con discapacidad visual? ¿Cuáles?
- 6- ¿Qué elementos son necesarios para desarrollar un proceso inclusivo laboral?

31. Declaración del coordinador (a) del proyecto de investigación

El coordinador (a) de proyecto de investigación con base en el Reglamento para el desarrollo de los proyectos de investigación financiados por medio del Fondo de Investigación, artículos 13 y 20, dejo constancia que el personal contratado para el proyecto de investigación que coordino ha cumplido a satisfacción con la entrega de informes individuales por lo que es procedente hacer efectivo el pago correspondiente.

Nombre del coordinador (a) del proyecto de investigación: Edvin Gabriel Escobar Morales	Firma
Fecha: 29/01/2025	

32. Aval del director (a) del instituto, centro, unidad o departamento de investigación o coordinador de investigación del centro regional universitario

De conformidad con el artículo 13 y 19 del Reglamento para el desarrollo de los proyectos de investigación financiados por medio del Fondo de Investigación otorgo el aval al presente informe final de las actividades realizadas en el proyecto Inclusión Laboral de Estudiantes y Egresados Universitarios con Discapacidad Visual, en mi calidad de Director del Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales IIPS, mismo que ha sido revisado y cumple su ejecución de acuerdo a lo planificado.

Vo.Bo. M. A. José Samayoa Lara Director Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales IIPS	Firma
Fecha: 29/01/2025	

33. Aprobación de la Dirección General de Investigación

Vo.Bo. Dra. Ruth Noemí Sosa López, Coordinadora interina del programa universitario de investigación	Firma
Fecha: 09/04/2025	

/Digi2024