

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA:**

“INFLUENCIA DE LA DISCAPACIDAD QUE POSEEN PERSONAS CON DIFERENTES LIMITANTES, FÍSICAS, SENSORIALES Y/O INTELECTUALES PARA FUNCIONAR LABORALMENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA ZONA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR”.

PRESENTADO POR:

CRUZ DIAZ JACQUELINE VANESSA	CARNET CD08032
HERNÁNDEZ ARIAS DÉBORA ABIGAIL	CARNET HA11026
MIRANDA CHICAS INGRID CAROLINA	CARNET MC09023

DOCENTE DIRECTOR

LIC. BENJAMÍN MORENO LANDAVERDE

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DEL 2017

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA:**

“INFLUENCIA DE LA DISCAPACIDAD QUE POSEEN PERSONAS CON DIFERENTES LIMITANTES, FÍSICAS, SENSORIALES Y/O INTELECTUALES PARA FUNCIONAR LABORALMENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA ZONA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR”.

PRESENTADO POR:

CRUZ DIAZ JACQUELINE VANESSA	CARNET CD08032
HERNÁNDEZ ARIAS DÉBORA ABIGAIL	CARNET HA11026
MIRANDA CHICAS INGRID CAROLINA	CARNET MC09023

DOCENTE DIRECTOR

LIC. BENJAMÍN MORENO LANDAVERDE

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DEL 2017

AUTORIDADES CENTRALES



RECTOR

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICE-RECTOR ACADÉMICO

DR. MANUIEL DE JESUS JOYA

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

ING. NELSON BERNABE GRANADO

SECRETARIO GENERAL

MSC. CRISTÓBAL HERNAN RIOS BENÍTEZ

DECANO

LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS

VICEDECANO

LIC. EDGAR NICOLÁS AYALA

SECRETARIO

LIC. RAFAEL OCHOA GOMEZ

ADMINISTRADORA ACADEMICA

ING. EVELIN CAROLINA MAGAÑA DE FUENTES

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

LIC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

DOCENTE TUTOR

LIC. BENJAMIN MORENO LANDAVERDE

DEDICATORIA

Al Alma mater que nos ha forjado académicamente como también en nuestro carácter haciéndonos saber que somos capaces de cada una de las metas que nos proponemos.

Al Lic. Ricardo Santos ya que luego de recibir el curso de Niñez y Adolescencia con discapacidad desde un enfoque de derechos impartido en el Instituto Salvadoreño de Niñez y Adolescencia ISNA en el periodo de Septiembre a Noviembre de 2016 nos inspiro a realizar nuestra tesis enfocada en dicha temática.

AGRADECIMIENTO GENERAL

A Dios el todopoderoso creador de la naturaleza y todo lo que nos rodea.

A nuestro asesor de tesis Lic. Benjamín Moreno Landaverde quien nos acompañó a lo largo de la investigación orientando y motivando al equipo

A las Instituciones que gentilmente nos atendieron y abrieron las puertas donde laboran y cada una de las personas que con su apoyo y conocimiento en el tema de la discapacidad nos brindaron un aporte significativo, haciendo posible llevar a cabo la investigación

A cada una de la personas con discapacidad quienes depositaron su confianza y compartieron sus experiencias con el equipo investigador, permitiendo conocer sus vivencias, sentimientos y emociones

AGRADECIMIENTO

A Dios por ayudarme a entender que todo tiene un motivo y darme fuerzas en momentos de contienda.

A mis padres por la motivación constante por guiarme y por los consejos llenos de sabiduría, por esas palabras de aliento que nadie más puede dártelas de manera sincera como lo han hecho hasta el día de hoy que en cada momento de vida me han dado la fuerza para salir adelante y llegar a ser quien soy por ellos.

A mis compañeras de tesis Jacqueline y Débora por ser además de compañeras unas amigas sinceras.

INGRID CAROLINA

AGRADECIMIENTO

De manera especial agradezco a mis abuelos Sagrario Martínez y José Cruz ya que fueron los formadores de mi persona en mi familia, me motivaron a luchar a ser mejor cada día, me dieron mucho amor fueron mi sostén en todos los ámbitos de mi vida.

Le doy gracias a mi madre Isabel Díaz, a mi padre Nelson Cruz, mis hermanas Catelyn y Deysi, mis hermanos Erick y Hugo, a mi tía Yesenia Cruz y a mi familia, por su amor, motivación, apoyo en los momentos felices y en los más difíciles GRACIAS.

A mi pareja Salvador Hernández por su amor, comprensión y apoyo en todo momento que lo necesite y así mismo a todas mis amistades cercanas.

A mí a miga Ester Peña por ayudarme cuando lo solicite y ser una persona importante en mi vida al igual mismo a todas mis amistades cercanas.

A mis compañeras de tesis Débora Y Carolina por motivarme e incitarme a investigar el tema de las personas con discapacidad ya que crearon conciencia en mí al respecto y fueron las mejores compañeras que pude tener.

JACQUELINE VANESSA

AGRADECIMIENTO

Al ser creador de todas las cosas que me brindo fuerza y sabiduría en cada uno de los pasos que di en mi carrera académica aun en aquellos que quise desistir.

A mi padre Mauricio Cesar por darme la fortaleza y la confianza que me hacía saber que ante todo obstáculo siempre podría.

A mi madre Inés Pérez por ser un modelo a seguir de lucha, por ser quien me corrigió pero también me felicito cuando lo merecía.

A mi hermana Cesia que estuvo conmigo mientras me desvelaba y siempre me dijo que no podía ni debía desistir.

A mis mejores amigas Andrea, Carolina, Jacqueline y Verónica por ser mujeres especiales que me ayudaron a nivel académico y personal.

A mis amistades Andy y Alcides por estar en mi proceso de tesis atentos y ayudándome en lo que podían.

A mi pareja por brindarme calidez en momentos de tormenta y apoyo en momentos necesarios.

DÉBORA ABIGAIL

ÍNDICE

Prologo.....	xv
Introducción.....	xvi
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
Situación actual.....	1
Enunciado del problema.....	3
Delimitación del problema.....	3
Alcances y Limitaciones.....	4
Justificación.....	6
Objetivos de la investigación.....	8
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 La discapacidad a lo largo de la historia.....	9
2.1.1 La discapacidad en el ámbito de la filosofía moral y política.....	10
2.1.2 Ciudadanía y Emancipación.....	12
2.1.3 Vida Independiente o Modelo Social, una Emancipación Parcial.....	13
2.2 Discapacidad.....	15
2.3 Antecedentes de investigaciones previas.....	18
2.3.1 Factores claves de éxito en la inserción de personas con discapacidad. Casos de estudio: Industrias la Constancia, Unilever y productos alimenticios Diana.....	18
2.3.1.1 El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad.....	19
2.3.1.2 La discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física.....	20

2.3.1.3 Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.....	23
2.3.1.4 Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México.....	24
2.4 Antecedentes de las instituciones de El Salvador.....	26
2.4.1 Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI).....	26
2.4.2 Iglesia Bautista Miramonte IBM y Ministerio COM-VIDA.....	28
2.4.3 Centro de Rehabilitación de Ciegos "Eugenia Dueñas".....	29
2.5. Base teórica.....	31
2.5.1 Discapacidad.....	31
2.6. Tipos de discapacidad.....	31
2.6.1 Discapacidad motriz.....	31
2.6.2 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad motriz?.....	32
2.6.3. Discapacidad sensorial.....	32
2.6.4 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad visual?.....	32
2.6.5 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad auditiva?.....	32
2.6.6 Discapacidad cognitivo-intelectual.....	33
2.6.7 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad intelectual?.....	33
2.6.8. Discapacidad psicosocial.....	34
2.6.9 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad psicosocial?.....	34
2.7 ¿Cómo debes referirte a una persona con discapacidad?.....	35

2.8. ¿Quiénes son las Personas con Discapacidad?.....	35
2.8.2 Causas de las discapacidades.....	36
2.8.2 Terminología Adecuada.....	36
2.9. Diversidad Funcional.....	38
2.9.1. Personalidad y discapacidad.....	39
2.9.2. Componentes de la personalidad.....	41
2.10 Diferencia entre discapacidad e incapacidad según la Ley y Reglamentos del Seguro Social de El Salvador (1995).....	47
2.11 Legislación Nacional e Internacional que Respalda a las Personas con Discapacidad.....	49
 CAPITULO III METODOLOGÍA	
Tipo de estudio.....	53
Población y muestra.....	53
Técnicas e instrumentos.....	54
Procedimiento de recolección de datos.....	55
Recursos.....	55
Procedimiento.....	56
Actividades.....	58
 CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Análisis de resultados.....	59
Interpretación general.....	90
 CAPITULO V PROPUESTA	
Módulo de Auto- Aprendizaje.....	109

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	111
Recomendaciones.....	114
Referencias Bibliográficas.....	117
Epilogo.....	121
Anexos.....	122

PROLOGO

"En realidad, no existen personas con discapacidad, sólo personas con distintos grados de aptitud."

Henry Viscandi

En el presente estudio, usted encontrara información como datos y estadísticas más actualizadas en relación al tema de la discapacidad en El Salvador, estudio llevado a cabo en el presente año por un equipo de investigadoras de la carrera de Licenciatura en Psicología en proceso de grado, sobre los factores psicosociales a los que esta población se enfrenta día con día, convirtiéndose en una barrera no solo arquitectónica, si no también actitudinal por los altos niveles de prejuicios y discriminación por parte de la sociedad salvadoreña, sobre todo al considerar a una persona con discapacidad como limitada en su capacidad intelectual, llevando esto a que las empresas u organizaciones muestren una resistencia, tomando una actitud de indiferencia al no contratarlas y brindarles un empleo formal, incumpliendo con la legislación salvadoreña, violentando y vulnerando sus derechos como personas.

En sus primeras páginas podrá encontrar la situación en la que actualmente se encuentran las personas con discapacidad motivo por el cual se decidió investigar el tema, además de la parte teórica que en realidad es escasa en el país al menos desde un punto de vista psicológico integral, además de conocer los avances mínimos pero significativos en las instituciones que a la fecha se han gestionado por parte del estado, también conocerá porcentajes no solo de la investigación sino también a nivel nacional de la realidad social y económica de las personas con discapacidad.

Y finalmente el objetivo de las investigadoras va orientado a dar a conocer de manera práctica e interactiva un programa de capacitación que a través de módulos de autoaprendizaje, pretende brindarle conocimientos en el tema así como sensibilizar al personal de una empresa. Esperamos que esta investigación, genere consciencia social en usted, organizaciones y población en general, forjando cambios significativos en sus ideas y comportamientos.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una temática que ha cobrado auge en El Salvador desde el año 2009, pese a traer consigo una extensa historia que va desde lo político, educativo, social hasta el ámbito de la salud.

Si bien es cierto que a partir de dicha fecha se ha iniciado con una inclusión hacia este grupo de personas, por mucho tiempo estuvieron invisibilizados a la sociedad salvadoreña haciendo que cada uno de sus ciudadanos muestra una indiferencia al tema.

El motivo por el cual la presente investigación acerca de la influencia de la discapacidad que poseen personas con diferentes limitantes, físicas, sensoriales y/o intelectuales, para funcionar laboralmente en instituciones públicas y privadas de la zona metropolitana de San Salvador, fue realizada con el objetivo de conocer las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para determinar qué factores son influyentes para su inserción laboral.

Actualmente el estado salvadoreño está generando oportunidades para que la población se sume y forme parte a una inclusión, dando a conocer el tema, gestionando capacitaciones involucrando a instituciones públicas y privadas, sin embargo pese a esto, los factores psicosociales continúan latentes hacia las personas con discapacidad y su inserción a la vida laboral.

El capítulo uno presenta, el planteamiento del problema, dentro del cual se describe la situación actual del tema de la discapacidad en El Salvador, los objetivos que se formularon y que guiaron el proceso a lo largo de la investigación y la justificación del por qué fue necesario e importante realizar el estudio.

En el capítulo dos para sustentar la investigación dentro del marco teórico se da a conocer la discapacidad a lo largo de la historia así como la definición de discapacidad, antecedentes de investigaciones previas que brindan una visión general sobre el tema investigado en el país, también se expone debido a la falta de conocimiento por parte de la sociedad salvadoreña, la manera de cómo tratar a una persona con discapacidad y a tener conocimiento acerca de la diferencia entre

una discapacidad e incapacidad por tanto fue necesario presentar la ley de Protección de Derechos de la Persona con Discapacidad en El Salvador.

En el capítulo tres se presenta la metodología de la investigación, la cual contiene el tipo de estudio en cuantitativo exploratorio descriptivo.

Para el estudio se contó con la participación de personas con discapacidad visual, motriz, auditiva e intelectual aptas para iniciar una vida laboral, pertenecientes a diversas instituciones que ofrecen rehabilitación y capacitación para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas, finalizando dicho capítulo con el cronograma de actividades y presupuesto.

El cuarto capítulo da a conocer los resultados cuantitativos obtenidos mediante gráficas y cuadros, y el análisis general de los resultados.

En el quinto capítulo se muestran las conclusiones y recomendaciones que como equipo de trabajo se llegó de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada.

Finalmente, el sexto capítulo se encuentra la propuesta realizada por el equipo investigador, proponiendo un módulo de auto aprendizaje en el cual se justifica la creación del mismo así como su utilidad en las instituciones y empresas. En la parte final de la presente investigación se exponen la bibliografía de la cual se sustenta la investigación, los anexos correspondientes como instrumentos y guía de observación utilizados y se anexa también el programa de capacitación desglosado en un módulo de autoaprendizaje.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Situación actual

El Salvador es un país en donde se ven vulnerados los derechos humanos de la población en general, si esto sucede con las consideradas “personas normales”¹, que pasará entonces con las personas con discapacidad, ya sea adquirida o congénita.

En nuestro país el resultado ha sido difícil en cuanto al avance y progreso que el tema de la discapacidad ha tenido con el devenir del tiempo, sin embargo en los últimos años ha tenido auge dicho tema; a pesar de ello, los adelantos han sido mínimos, pero uno de los avances que se está generando trata acerca del nuevo término a optar, que tiene como objetivo superar las definiciones en negativo de palabras como “discapacidad o minusvalía”.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. En cambio, el término de Diversidad Funcional propone una visión positiva de la discapacidad hablando de “diferentes capacidades”, no de deficiencias, limitaciones ni restricciones, y con éste término se evitaría las diferenciaciones peyorativas como minusválido o lo que es igual a menos válido.

Al adoptar, el término Diversidad Funcional se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad y fue propuesto por el Foro de Vida Independiente y Diversidad que lo define como “la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, ir al baño, comunicarse, relacionarse, etc.) de manera diferente a la mayoría de la población”. (F.V.I. 2005), término inclusivo, sin embargo en nuestro país resulta ser un término desconocido, a lo largo de la investigación se visitaron instituciones quienes informaron que no está aprobado por la OMS.

¹ Terminología correcta es: persona sin discapacidad.

Toda persona con discapacidad deberá tener derecho, a una educación ya que este grupo de personas se ve ligeramente limitadas a recibir una educación formal debido a que no se cuenta con un personal altamente capacitado en el tema para ejercer una educación plena.

Ahora bien, en cuanto al ámbito laboral las personas con discapacidad tienen altas probabilidades de ser rechazadas y discriminadas al ser contratadas, y si hablamos de desplazamiento, El Salvador no cuenta con la accesibilidad indicada para el adecuado y seguro desplazamiento de estas personas, sumándole la nula o poca información oportuna que la sociedad salvadoreña conoce en relación al tema.

En la actualidad el tema de las personas con discapacidad en El Salvador, el apoyo que existe así como las oportunidades son escasas para quienes conforman este grupo de personas, por tanto resulta vital, hacer mención y tener presente que es el Estado, el máximo garante de los derechos humanos de la población salvadoreña, tal y como lo plantea la Constitución de la Republica en el Art. 2.-, que expresa lo siguiente. “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral”.

En el año 2016 el Ministerio de Trabajo registro un total de 390 personas con discapacidad colocadas por medio de bolsa de empleo y ferias de empleo, se expreso además que 7104 personas sufrieron un accidente laboral incapacitante lo cual les limito sus funciones motoras para realizar su trabajo como normalmente lo hacían. Según el registro Nacional de Personas Naturales en El Salvador existe una población de 268,545 personas con discapacidad.

B. Enunciado del problema

¿Influye la discapacidad que poseen personas con diferentes limitantes, físicas, sensoriales y/o intelectuales, para funcionar laboralmente en instituciones públicas y privadas de la zona metropolitana de San Salvador?

C. Delimitación del problema

a) Espacial: La investigación fue realizada con personas que forman parte de instituciones rectoras y que velan por los derechos de las personas con discapacidad a nivel nacional en la zona metropolitana de San Salvador tales como: Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), Centro de Rehabilitación Profesional (CRP), Asociación de Ciegos de El Salvador, (ASCES), Asociación Nacional de Ciegos Salvadoreños (ANCIESAL), Casa de la Cultura para el ciego, Centro de Rehabilitación de Ciegos "Eugenia Dueñas" y la Iglesia Bautista Miramonte IBM / COM-VIDA.

b) Social: A raíz que en El Salvador las personas con discapacidad son objeto de discriminación y exclusión en todo sentido; puesto que al verse excluidas generara limitantes para el óptimo desarrollo a nivel social y psicológico de cada persona, debido a la falta de información y preparación a nivel profesional por parte de la población salvadoreña y a la vez demostrarle a la sociedad que una discapacidad a nivel físico, sensorial e intelectual no limita a una persona a lograr desenvolverse y desempeñar un puesto de trabajo de manera efectiva, como lo puede llegar a realizar una persona sin discapacidad; así mismo enseñar a la población en general, a eliminar prejuicios, comportamientos y actitudes frente a las personas con discapacidad como: el maltrato físico, desprecio, burla, indiferencia, lástima, bajo valor, abuso, dependencia, irrespeto, desigualdad, marginación, discriminación, exclusión e infravaloración y a su vez el fomento al uso adecuado de términos que definan mejor el tema.

c) Temporal: La investigación fue ejecutada en el periodo del mes de Febrero a Junio del año 2017.

"La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta."
-Jim Abbot

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Estudiar las limitantes que enfrentan las personas con discapacidad física, sensorial y/o intelectual, para funcionar laboralmente en instituciones públicas y privadas de la zona metropolitana de San Salvador con el fin de determinar qué factores son influyentes en su inserción laboral.

Objetivos específicos:

- ❖ Determinar cuáles son los factores psicosociales a los que se enfrentan las personas con discapacidad al momento de insertarse al ámbito laboral
- ❖ Determinar cuáles son los criterios que las organizaciones utilizan para la selección, reclutamiento y contratación laboral en la población con discapacidad
- ❖ Conocer la normativa que respaldan a las personas con discapacidad y en qué medida se cumplen o se violan en las organizaciones
- ❖ Señalar cuales son las causas del incumplimiento de los derechos humanos de los trabajadores con discapacidad
- ❖ Diseñar un módulo de sensibilización como herramienta de apoyo en capacitaciones dirigido a empresas u organizaciones para que el personal adquiera un conocimiento práctico e interactivo que facilitara la interacción, minimizando prejuicios hacia personas con discapacidad
- ❖ Diseñar un instrumento para la validación del mismo mediante una aplicación de prueba de pilotaje.

D) Alcances y Limitaciones

Alcances:

- El presente estudio exploró las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al ámbito laboral en la zona metropolitana de San Salvador, para ello se entrevistó a 96 personas con discapacidad sensorial, física y cognitiva pertenecientes a instituciones y asociaciones del país.
- Se conocieron las normativas y la legislación que respalda a las personas con discapacidad, específicamente las referidas al ámbito de trabajo para señalar las causas del incumplimiento de los derechos de esta población.
- Se diseñó un módulo de sensibilización dirigido a empresas u organizaciones para que el personal tenga conocimiento y esté capacitado en cuanto el tema de personas con discapacidad para minimizar la discriminación de la población y crear conciencia social en pro de dicha población.
- La investigación abarca entrevistas importantes que proporcionan datos relevantes que dan un aporte de peso a la investigación como: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Educación, El centro de Desarrollo profesional del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral.

Limitaciones:

- La poca apertura del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONIPD ya que se solicitó una entrevista a la Directora Ejecutiva de este órgano para obtener más información debido a que es el ente rector que supervisa a todas las instituciones que están vinculadas para el cumplimiento de los derechos y necesidades de las personas con discapacidad.
- La falta del manejo del lenguaje de señas por las investigadoras, por lo que se tuvo que solicitar de la ayuda de intérpretes para realizar las entrevistas a personas con discapacidad auditiva.
- La resistencia de las personas con discapacidad visual para ser entrevistados, por tal motivo se tuvo que acudir a múltiples asociaciones para la recolección de la información.
- El proceso burocrático de las instituciones gubernamentales para dar apertura a la recolección de datos para la investigación.
- El poco abordaje en el país sobre el tema de discapacidad específicamente en el área de la psicología laboral, hizo más difícil la construcción del marco teórico, debido a esto se optó por la búsqueda de bibliografía de otros países.

Justificación

La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente en otros períodos históricos y civilizaciones, de hecho que este proceso histórico cultural ha definido en gran manera el trato brindado a las personas con discapacidad.

Entre ellos se puede hacer mención acerca de cómo la discapacidad era percibida en la antigüedad, por ejemplo en Grecia por considerar en su culto a la belleza y a la perfección física a las personas con discapacidad los expulsaban de las ciudades o los exterminaban. Mientras que en Esparta eran lanzados desde un monte, esto cambió tras la reforma de Pericles (499-429) A.C se comienzan a atender en Centros Asistenciales; en Asia, India y Egipto por ejemplo los abandonaban en desiertos y bosques. Por su parte los hebreos ofrecieron un tratamiento diferente a las personas con discapacidad, podían participar en los asuntos religiosos.

A diferencia de la Edad Media que llegó a considerar a la discapacidad como un castigo de Dios. En la edad moderna, el Renacimiento se caracterizó por grandes cambios, con respecto a las personas con discapacidad. La Burguesía Capitalista saca de las calles a las personas con discapacidad y crea instituciones para atender niños, ciegos, sordos y con “retraso mental”.

En el Siglo XIX Se inicia con el estudio de las causas de la discapacidad, sin embargo, permanece el pensamiento que los niños que nacían con discapacidad era por causa de los pecados familiares, 1822 En Múnich se crea el Instituto Técnico Industrial que es la primera institución de la que se tiene referencia. En Montpellier (Francia) se crea un hospital con terrenos y jardines con ambiente adecuado para el cuidado de los pacientes.

El garante de asegurar el goce pleno y condiciones de igualdad es el Estado, sin embargo en nuestro país no resulta así, a pesar de intentos mediante la elaboración y propuestas de investigaciones en nuestro país; uno de los estudios propuestos ha sido relacionado con la discapacidad desde una perspectiva más económica enfocada para facilitar la aplicación de ley de oportunidad equiparación

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

y los problemas que las personas tienen para insertarse al ámbito laboral. Otro estudio realizado por la Universidad Francisco Gavidia, así mismo un estudio denominado “informe final integración de las personas con discapacidad a la educación superior en El Salvador” Realizado por la Universidad de El Salvador, por el centro de estudios sobre universidad y educación superior, La tesis realizada por la facultada de ciencia jurídicas de la universidad de el salvador; los estudios mencionados anteriormente son similares a la investigación a realizar ya que tratan el tema de la discapacidad en el país.

Lo expuesto anteriormente, brinda una visión general referente a los estudios previos en nuestro país, sin embargo han sido estudios poco integrales ya que cuentan con diversas perspectivas que aportan valiosa información para contextualizar el tema de la discapacidad, sin embargo a pesar de ello no se ha logrado mayor avance.

Como equipo investigador resulta de suma importancia el tema de la discapacidad desde un enfoque psicológico integral generando la idea que una discapacidad física no limita una persona en su intelecto y destrezas que en su momento logran desarrollar, en este caso nos referimos de manera específica a personas con una diversidad funcional sensorial, deficiencia auditiva y una lesión física permanente, por tanto no solo resulta ser un tema novedoso si no también dar a conocer y sensibilizar a la sociedad en si ante la realidad social del tema de la discapacidad y lograr erradicar aquellos prejuicios educando a la población salvadoreña a ser inclusivas hacia las personas con una diversidad funcional para facilitar su inserción a la vida laboral.

Tras la investigación y resultados obtenidos surgió la necesidad de crear un programa de capacitación que a través de módulos de sensibilización en el trato a personas con discapacidad, herramienta informativa y útil para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad, puesto que para lograr una inclusión real e integral requiere de un trabajo multidisciplinario para brindar un desarrollo y goce pleno de las personas con discapacidad en nuestro país.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 La discapacidad a lo largo de la historia

De acuerdo a Agustina Palacios y Javier Romañach en la revista Sociológica de Pensamiento Crítico (2008), plantean que, a lo largo del tiempo pueden distinguirse tres maneras o modelos principales de percepción social de las personas con discapacidad, modelos que coexisten en mayor o menor medida en el presente.

En un primero, se encuentra el modelo de prescindencia, en el que se supone que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con este tipo de diferencias se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, porque albergan mensajes diabólicos, porque son la consecuencia del enojo de los dioses, o que -por lo desgraciadas-, sus vidas no merecen la pena ser vividas.

Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las mujeres y hombres con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común, marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

El segundo modelo es el denominado rehabilitador, el cual desde su filosofía se considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas, por tanto desde este modelo las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, siempre que sean rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se persigue a partir de este modelo, es normalizar a las mujeres y hombres que son diferentes, aunque ello implique forzar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que representa la discapacidad. Es imprescindible rehabilitar a la personas y el éxito se valora según la cantidad de destrezas y habilidades que logre adquirir el individuo.

*“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot*

El tercer modelo, denominado social (o de Vida Independiente), es aquel que considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales; y que las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de mujeres y hombres –sin discapacidad–, pero siempre, desde la valoración y el respeto de su condición de personas diferentes. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la incorporación de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, entre otros; parte de la premisa de que la discapacidad es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las mujeres y hombres con discapacidad. Asimismo, reivindica la autonomía de la persona con discapacidad, para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

2.1.1 La discapacidad en el ámbito de la filosofía moral y política

La aparición de la discapacidad en el ámbito de la filosofía moral es muy reciente y se debe a las aportaciones que Amartya Sen, Eva Kittay y Martha Nussbaum han hecho a la teoría de la Justicia de John Rawls. En la última aportación, Nussbaum propone ir más allá de la teoría de la justicia de Rawls apoyándose en algunas reformulaciones a dicha teoría de Rawls aportadas por Eva Kittay y Amartya Sen que intentan dar respuestas a las cuestiones relacionadas con la diversidad funcional. Nace de esta manera el “enfoque de las capacidades”². En este enfoque, Nussbaum plantea que: "no podemos justificar una teoría política a menos que podamos mostrar que es capaz de perdurar en el tiempo y ganarse el apoyo de los ciudadanos por razones que no sean exclusivamente instrumentales

² NUSSBAUM, M. C (2006): «La fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión». Ediciones Paidós Ibérica. 2007.

o autoprotectoras"³ . Además indica que “En primer lugar, encontramos el problema de la justicia hacia las personas con discapacidades físicas y mentales.

Se trata de personas como todas las demás, pero hasta ahora, las sociedades existentes no las han tratado en un plano de igualdad con los demás ciudadanos. El problema de extender a estas personas la educación, la asistencia médica, los derechos y las libertades políticas, y en general la igualdad como ciudadanos, parece un problema de justicia y un problema urgente. Para resolver este problema hace falta una nueva forma de pensar la ciudadanía, y un nuevo análisis de la finalidad de la cooperación social (ya no basada en el beneficio mutuo), así como también con mayor énfasis en la asistencia como bien social primario, por lo que cabe esperar que su solución no va a consistir en una nueva aplicación de las viejas teorías, sino en una reformulación de las propias estructuras teóricas.”⁴

Se produce así un avance fundamental en la filosofía moral, que ve cómo debe reformular sus estructuras teóricas para incorporar a un colectivo tradicionalmente olvidado. En España, este colectivo, partiendo del Modelo de la diversidad, ha empezado a abrirse paso en el ámbito de la bioética y la filosofía moral presentando comunicaciones en congresos y publicando libros y artículos desde la voz que nace de las personas que viven esa realidad, apoyadas por escasos autores como Xavier Etxeberria.

No obstante, cabe reseñar que en el año 2007, por primera vez en España, y en el marco de la XV Semana de ética y filosofía política: «Tradición e innovación en ética y filosofía política», organizada por el Departamento de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la UNED, tuvo lugar en Madrid la Mesa redonda: “Bioética y diversidad funcional”, en la que participaron varios expertos y expertas nacionales sobre la materia. Sin embargo este avance no parece haber alcanzado todavía con fuerza el ámbito de la filosofía política⁵ en España, que sí se ocupa actualmente de otros colectivos como las mujeres y los inmigrantes en el ámbito

³ Íbidem. p.21.

⁴ Íbidem. p.22.

⁵ Una excepción la constituye ETXEBERRIA, X. «La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual.» Publicaciones Universidad de Deusto. Bilbao 2008.

de la ciudadanía, la igualdad, la paridad y el multiculturalismo.⁶ Afortunadamente existen autores sajones que se han aproximado recientemente a este ámbito como Tom Shakespeare⁷, desde universidades europeas.

2.1.2 Ciudadanía y Emancipación

El concepto de ciudadanía ha ido cambiando con la evolución del pensamiento humano desde el concepto clásico de ciudadano libre y político griego, al de ciudadanía en la Modernidad, vinculada a un territorio, derivado principalmente de las revoluciones francesas y estadounidense y actualmente al del ciudadano como sujeto de derecho, dentro de un Estado que garantiza esos derechos. No obstante, en cada momento de la historia ha habido siempre colectivos cuya ciudadanía ha sido mermada o no reconocido plenamente, como pueden ser los esclavos en Grecia clásica, las mujeres en la modernidad y las personas con discapacidad actualmente.

Estos colectivos han debido emanciparse de un grupo dominante que les privaba de la condición de ciudadanía, para adoptar los pasos necesarios que garantizaran su condición de ciudadanía. Este proceso de emancipación⁸ ha requerido siempre una lucha por conseguir los mismos derechos y erradicar la discriminación, apoyada en una ideología que ha reforzado la identidad de los grupos tradicionalmente excluidos. Así, los movimientos contra el racismo en los Estados Unidos y en Sudáfrica han tenido líderes ideológicos, Martín Luther King o Nelson Mandela que han definido en escritos y discursos herramientas ideológicas para emancipación. De igual manera, el feminismo sea conformado como una ideología poderosa para conseguir la emancipación de la mujer, definida en una filosofía feminista que arranca con Mary Wollstonecraft, prosigue con Simone de Beauvoir y tiene como referentes contemporáneos en España a Celia Amorós y

⁶ No hay más que ver la ausencia de ese colectivo en las distintas ediciones de las Jornadas de Filosofía política a la que se presenta esta comunicación.

⁷ Véase: SHAKESPEARE, T, KRISTIANSEN, K., VEHMAS, S. «Arguing about Disability. Philosophical Perspectives». Routledge. Agosto de 2008.

⁸ Según el Diccionario de la Real academia, la emancipación es el proceso de liberarse de cualquier clase de subordinación o dependencia.

Amelia Valcárcel. Además de esta lucha teórica, ha sido necesaria la generación de una identidad igualitaria, de manera que las personas pertenecientes a esos colectivos sientan el “orgullo” de ser diferentes o, al menos, no se vean a sí mismos como inferiores respecto al grupo del que se produce la emancipación. Curiosamente, en estas luchas de emancipación actuales, la mayor parte de los colectivos en lucha no contemplan la incorporación de la discapacidad su seno. No existe el multiculturalismo de la diversidad funcional, ni el feminismo de la diversidad funcional, etc.

Por lo tanto, es necesario una aproximación doble, tanto teórica y racional como subjetiva e identitaria para conseguir la emancipación de un colectivo, que podrá adquirir así la plena ciudadanía.

2.1.3 Vida Independiente o Modelo Social, una Emancipación Parcial

El cambio ideológico radical que supuso el Movimiento de Vida Independiente en los EEUU dio lugar a una fuerte reivindicación social y acción política⁹, que entroncó con las luchas de otros colectivos, como el de las mujeres o el de las personas de raza negra, y que tuvo como resultado importantes cambios legislativos, tanto a nivel local como a nivel mundial. De hecho, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la ONU en el año 2007, está basada principalmente en las ideas que nacieron con ese movimiento, que sufrieron una evolución social al llegar a Europa y ser desarrolladas ampliamente en el ámbito de la sociología¹⁰. Estas ideas tardaron más de 30 años en llegar y evolucionar en España, a través del Foro de Vida Independiente¹¹, ya que en este país había una fuerte y poderosa estructura asociativa anclada en el modelo rehabilitador, que realizaba tibios movimientos políticos en el ámbito de la lucha por los derechos y tenía fuertes intereses

⁹ Para profundizar en la historia del Movimiento de Vida Independiente véase: GARCÍA ALONSO, J.V. (Coor.). «El movimiento de vida independiente. Experiencias Internacionales» Fundación Luis Vives, Madrid, 2003. Disponible en Web: http://www.asoc-ies.org/docs/mvi_exper_internac.pdf.

¹⁰ De ahí que sea conocido como modelo social

¹¹ El Foro de Vida Independiente es una comunidad virtual -que nace a mediados de 2001- y que se constituye como un espacio reivindicativo y de debate a favor de los derechos humanos y en contra de la discriminación de las personas con todo tipo de diversidad funcional de España. Se coordina a través de una comunidad virtual que se encuentra en: <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/>

económicos¹²; el modelo rehabilitador era, por lo tanto, el que se transmitía a toda la sociedad. El resultado del movimiento ideológico basado en el modelo social (o de Vida Independiente) ha sido la emancipación parcial de un colectivo que ve cómo sus derechos están escritos y legislados en muchos países¹³, pero convive con una realidad plenamente discriminatoria¹⁴ y una visión muy medicalizada de su esencia humana¹⁵. Este movimiento ha trabajado muy bien el aspecto político de la emancipación, pero no ha trabajado con suficiente intensidad la ideología ni la identidad subjetiva de la persona, de manera que deje de sentirse “inferior” al colectivo del que se desea emancipar. Como consecuencia, se ha conseguido un fuerte cambio legislativo, pero un mínimo e insuficiente cambio social real.

Sin embargo, el modelo de la diversidad descarta la utilización de la capacidad de las personas como eje conceptual de definición de colectivo, para convertirlo en una cuestión de dignidad; una dignidad que tiene dos vertientes: la dignidad intrínseca o moral que se sustenta en dar el mismo valor para todas las vidas de todos los seres humanos y la dignidad extrínseca o jurídica, que se obtiene al dar los mismos derechos y las mismas oportunidades a todas las personas. En este sentido, los modelos anteriores trabajan con fuerza el ámbito de la dignidad extrínseca o jurídica y la han convertido en una cuestión de derechos humanos, pero no han tenido en cuenta el ámbito moral de la persona, su dignidad intrínseca como ser humano. Al erradicar la capacidad como eje conceptual, desde el Modelo de la diversidad, las personas con diversidad funcional se integran el colectivo de la diversidad humana y se ven discriminados de la misma manera que lo han sido históricamente las personas de otro género, otra raza, otra religión, otra orientación sexual, etc. El modelo de la diversidad, en realidad una evolución del modelo social, tiene ventajas tanto el campo teórico o racional como el campo

¹² Para saber más sobre los entramados político económicos de la ONCE (Organización Nacional de Ciegos), principal agente económico del movimiento asociativo de la diversidad funcional véase: DÍAZ HERRERA, J. «La rosa y el bastón». Ediciones Temas de Hoy. Barcelona, 1992

¹³ En septiembre de 2008 eran ya 130 países que habían firmado y 34 que habían ratificado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU.

¹⁴ Para profundizar en esta discriminación véase: PALACIOS, A., ROMAÑACH, J. «El modelo de la diversidad...». Op. cit. pp. 65-99.

¹⁵ Tal como se ha indicado en la sección anterior y en contra de la ideas del modelo social y de lo establecido por la Convención de la ONU.

subjetivo y emocional de las personas. En el campo teórico proporciona soluciones a problemas bioéticos como el aborto, la eugenesia, la selección embrionaria, etc. además de permitir un análisis más sólido de paradigmas de filosofía moral o política o la sociología. Como resultado, los ámbitos de la bioética¹⁶, de la filosofía moral y política¹⁷ y de la sociología¹⁸ han empezado a incorporar parte del modelo y empiezan a analizarlo y utilizarlo en sus publicaciones y conferencias.

En el campo subjetivo emocional, proporciona una visión de la persona que se ve a sí misma como parte de diversidad humana, una diversidad que no tiene por qué estar medida en términos de capacidad. Descubre así, que la discriminación que sufre el similar a la de otros colectivos que pertenecen la diversidad. De esta manera se emancipa de las visiones opresoras tradicionales que arrinconaban como persona defectuosa. Un resultado práctico de este cambio de visión subjetiva es la II Red de Marchas por la visibilidad de la diversidad funcional, una serie de acciones públicas que han tenido lugar en Madrid, Barcelona y Las Palmas de Gran Canaria el mes de septiembre 2008 y proseguirán por toda España hasta el día 10 de diciembre¹⁹ y está basada en el día del orgullo gay (otro colectivo tradicionalmente calificado como enfermo).

2.2 Discapacidad

La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente en diferentes períodos históricos y civilizaciones. La visión que se le dio a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una condición considerada deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo.

¹⁶ Son ya varios los trabajos presentados en los últimos años en este ámbito, el último de los cuales es: ROMAÑACH CABRERO, J. «Bioética al otro lado del espejo: la visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos.» Trabajo de investigación presentado al concurso de bioética 2008 de la Fundación Grifols.

¹⁷ La Mesa Redonda «Bioética y diversidad funcional», celebrada dentro de la "XV Semana de Ética y Filosofía Política: «Tradición e Innovación en Ética y Filosofía Política»" de la Asociación Española de Ética y Filosofía Política, y organizada por el Dpto de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la UNED (Madrid, 27-29 de marzo de 2007). Se encuentra disponible en web: http://www.uned.es/dpto_fim/convocatorias/CongresoEtica/MESAS.doc

¹⁸ Véase FERREIRA, M.A. (2008) Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Además, la Facultad de sociología de la Universidad Complutense de Madrid tiene concurso de doctorado titulado "El paradigma de la diversidad funcional: fundamentos de un nuevo movimiento social"

¹⁹ Las acciones realizadas y a realizar se pueden consultar en: www.marchadiversidadfuncional.org

El término, de uso frecuente, se refería al funcionamiento individual e incluía deficiencia física, deficiencia sensorial, deficiencia cognitiva, deficiencia intelectual, enfermedad mental y varios tipos de enfermedad crónica. Durante esta época se tuvo la utilización de términos como:

- ✓ Impedidos
- ✓ Parálítico
- ✓ Inválidos
- ✓ Minusválidos
- ✓ Discapacitados
- ✓ Enajenados mentales
- ✓ Necesidades educativas especiales
- ✓ Capacidades excepcionales.

Términos que no permitían reconocer la discapacidad, como una situación integradora y holística; por lo que lo que la sociedad trataba de comprender la discapacidad desde sus propias perspectivas, excluyendo a las personas como discapacitadas. El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, se ha visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que mira a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, según un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo. En el siguiente cuadro 1, se presenta un breve recorrido histórico, que muestra cómo las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad.

Cuadro 1. Breve recorrido histórico de la discapacidad.

ÉPOCA	ENFOQUE	TRATAMIENTO	ACTITUD SOCIAL.
En las culturas antiguas	Enfoque mágico-religioso: la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales son debido a la intervención de poderes sobrehumanos que ponen a prueba o castigan a las personas por algún mal cometido.	Remedios: magia e intervención de brujos y Chamanes, masajes, baños, hiervas...	Objeto de rechazo y a veces causa de Muerte. Postración pasiva y Culpabilizada.
Desde el s. XVIII	Enfoque técnico y secularizado: la discapacidad como resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren una terapia adecuada, igual que otras enfermedades.	Instituciones manicomiales orientadas a la rehabilitación con tratamientos que persiguen la inserción social de los pacientes.	Internamiento masivo, las tareas terapéuticas fueron sustituidas por la custodia y cronificación de los atendidos.
Finales s. XIX y II Guerra Mundial	Enfoque médico y asistencial: Identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil).	Atención educativa y asistencial. Implicación del estado. Creación de "Centros especiales" de educación y ocupación.	Efecto estigmatizador: Prevalen las etiquetas y una política paternalista que refuerza la dependencia respecto a las instituciones y el desarrollo de nuevas formas de discriminación social y laboral.
2ª Mitad del s. XX	Se pone acento en el origen social de la discapacidad, prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.	Se favorecen centros de salud y Servicios comunitarios. Se defiende la inclusión, normalización escolar y laboral con el soporte que sea necesario.	Movimiento social, a través de asociaciones, formadas por personas con discapacidad y familiares, que defienden los derechos de las persona con discapacidad.

"La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta."

-Jim Abbot

Fue a principios del Siglo XVIII cuando se crearon los primeros psiquiátricos, cuya finalidad era la de rehabilitar las personas con discapacidad psíquica desde una perspectiva puramente médica.

Sin embargo, ello llevó a un internamiento masivo y cronificado de estas personas. Como decía Foucault “Se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad pero se fabricó la locura”. Otras tipologías de discapacidad, como la física o la sensorial, se consideraban como punición de Dios, como una vergüenza, y por tanto ni se trataban ni se deseaba su inserción social. Simplemente se escondían.

A principios del S. XX, la evolución del tratamiento médico a un enfoque más asistencial, generó la estigmatización de las personas con discapacidad que aún persiste en nuestra sociedad.

Seguramente, habremos oído frases como “pobrecito”, “es que no sabrá hacerlo solo”, “es mejor que esté en un centro más protegido”..., cuando se habla de una persona con discapacidad.

2.3 Antecedentes de investigaciones previas

2.3.1 En el año 2013 fue realizado en el ensayo científico: **"Factores claves de éxito en la inserción de personas con discapacidad. Casos de estudio: Industrias la Constancia, Unilever y productos alimenticios Diana"** por Castro Sánchez en la Universidad Doctor José Matías Delgado, como trabajo final de maestría en Psicología Organizacional en la cual se expuso que la cultura necesita.

Sensibilización al grupo que recibe a la Persona con Discapacidad: Es otro tema comúnmente no considerado, igual que los anteriores, hay que sensibilizar al grupo que recibe, sobre todo cuando es una persona con una discapacidad muy notoria y no esté acostumbrado el grupo a convivir con ello. Es acá donde toma nuevamente relevancia las políticas, ya que se suelen dar muchas bromas

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

pesadas en torno al tema por parte de los compañeros de trabajo. Fundación Sin Límites, brinda este servicio de forma gratuita

Sensibilización general a la organización: Similar al tema de la comunicación interna, pero más focalizada por área y puestos, para que se tenga un mismo mensaje para todos.

Voluntariado en actividades de apoyo y campañas de promoción: Los programas de voluntariados bien diseñados, son de bajo costo y tienen mucho impacto. No se necesita ser donante de ninguna institución para participar en voluntariados. La alta participación en este tipo de actividades y las campañas de promoción, son una señal de madurez hacia el tema dentro de la organización.

2. 3.1.1 En 2005 fue publicado el artículo: **“El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad”** en Madrid, España por la revista Critica de Ciencias Sociales y Jurídicas por Rubio Arribas en el cual se expuso que:

La sociedad y los medios de comunicación sobre todo aquellos que no tiene información y desconocen el mundo de las discapacidades, han contribuido a perpetuar prejuicios y concepciones erróneas sobre las diversas discapacidades. La incorrecta utilización del lenguaje, puede etiquetar a los colectivos de personas con discapacidad, además de seguir siendo víctimas directas de discriminación.

La sociedad estigmatiza a través del lenguaje, y emite juicios de valor y generalizaciones sobre estos colectivos, que se extienden entre el ámbito empresarial. Por tanto, se debería hacer hincapié desde todos los ámbitos sociales y laborales, para que se respetara la diferencia.

Habría que erradicar expresiones como “desvalidos”, “pobrecitos”, etcétera, y que tanto daño hace al colectivo de personas con discapacidad. Este tipo de términos lingüísticos utilizados en los discursos sociales, lo único que pone de manifiesto,

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

es que aún no se ha normalizado social ni laboralmente a las personas con discapacidad, ya que siguen viendo como personas “dependientes”, como “necesitados” de ayuda, como “niños”, que necesitan ser tutorizados y no como adultos y ni como personas responsables social y laboralmente.

Como conclusión según Arribas (2005). La inserción socio laboral es una responsabilidad de todos y señalar que es necesaria nuestra voluntad para propiciar la misma, a la que por otro lado, tienen todo el derecho. Debemos aceptar las condiciones físico-psíquicas de las personas y eliminar de los procesos cognitivos a la discapacidad planteada como un defecto o una limitación secundaria, ya que se puede sobrellevar sin mayores problemas.

2.3.1.2 En el artículo publicado en 2010 “**La discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física**”. En la Revista: REDSI: Revista especializada en formación y empleo de los colectivos en riesgo de exclusión ” Por Ruiz Romero (2010) se expone que:

Históricamente, el tema de la discapacidad ha sido objeto de estudio principalmente de los médicos y de las ciencias de la salud, siendo relativamente reciente, desde mediados del siglo XX, el interés por el tema de la discapacidad en disciplinas sociales como la Sociología y la Psicología Social. La Psicología ha abordado la discapacidad más desde una perspectiva clínica que psicosocial, siendo en las últimas dos décadas cuando los psicólogos abordan la comprensión de la experiencia del discapacitado como miembro de un grupo minoritario frente al paradigma médico y clínico de la discapacidad, centrado en la insuficiencia personal.

En 1988, la revista *Journal of Social Issues* publica un monográfico llamado “La Psicología Social de la discapacidad física”. En él, Meyerson (1988), editor de la revista, publica un artículo que sitúa el origen del estudio psicosocial de la discapacidad en los años inmediatamente posteriores a la Segunda Guerra

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

Mundial, cuando, en 1945, el Comité de Adaptación Social del *Social Science Research Council* encargó al equipo de Barker una revisión y análisis crítico de la literatura existente sobre la adaptación a la minusvalía física. Dicho interés se debía a la inminente reincorporación a la vida civil de los numerosos mutilados de guerra. El grupo de Barker realizó dos informes (Barker, Wright y Gonick, 1946; Barker, Wright, Meyerson y Gonick, 1953) en donde se hacía cierto paralelismo entre las personas con discapacidad y la situación de desventaja de otros grupos minoritarios de la sociedad estadounidense. Es lo que llamaron “somatopsicología”: la pretensión de hallar un pequeño conjunto de principios que unificara el análisis de la conducta aparentemente diversa de la gente con variaciones normales y patológicas en tamaño físico, fuerza, capacidad motora, agudeza sensorial, salud y apariencia (Meyerson, 1988). En 1960, se publica el libro *Physical disability: a psychological approach*, escrito por Wrigth, libro que es el producto final del encargo hecho al grupo de Barker. En él Wrigth (1960) entiende a los discapacitados físicos no como mera categoría social, sino como grupo social minoritario, adoptando un análisis menos individualista de sus problemas de adaptación social, y proponiendo la movilización política de los afectados.

Unos años antes de la publicación del monográfico del *Journal of Social Issues* sobre discapacidad que acabamos de comentar, en el capítulo sobre desviación social del *Handbook of Social Psychology* (1985), Archer dedica un apartado a la discapacidad física donde expone los resultados de diferentes estudios de tipo correlacional y experimental. Archer (1985) considera la publicación en 1963 del libro “*Estigma*” de Goffman como un punto de inflexión en la literatura sobre la discapacidad y la deficiencia. En este libro se analizaban los problemas que surgían de la interacción entre personas con y sin estigma, a partir de los testimonios de personas que poseían diferentes tipos de discapacidad y deficiencias (parapléjicos, ciegos, epilépticos...). Para Archer, la obra de Goffman (1963) hizo que los estudios experimentales como correlacionales sobre la discapacidad, se centraran tanto en las reacciones de las personas no

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

estigmatizadas ante un contacto interpersonal con el estigmatizado como en el análisis de las consecuencias que para la persona estigmatizada (i.e. personas con discapacidad física) tenían las actitudes y acciones de no estigmatizado, así como en sus estrategias de afrontamiento.

¿Cuáles son las recomendaciones o sugerencias para la intervención?

- **Proporcionar modelos de rol positivos:** Dichos modelos deben exhibir comportamientos eficaces en la búsqueda de empleo. El proceso de modelado puede proporcionarse a través de diferentes estrategias: entrevistas con personas que hayan culminado con éxito su proceso de búsqueda de empleo, entrenamiento mediante role playing de las habilidades de búsqueda de empleo usando modelos reales, campañas publicitarias de marketing social que difundan la imagen de la persona con discapacidad empleada.

- **Utilizar también modelos de rol negativos:** Que exhiban conductas que son inapropiadas y que muestren las consecuencias negativas derivadas de dicho comportamiento.

- **Promover la multiplicidad de modelos de rol:** no basta con la presencia de un “tutor” o de la figura del preparador laboral en el denominado empleo con apoyo. Se trata de potenciar al máximo los posibles modelos de rol a través de diferentes estrategias: visitas a lugares de trabajo donde haya presencia de trabajadores con discapacidad o potenciación de grupos de ayuda mutua entre personas con discapacidad. Los grupos de ayuda mutua son grupos pequeños, de carácter voluntario que están integrados habitualmente por iguales que se reúnen para ayudarse mutuamente en la satisfacción de una necesidad común. Enfatizan la interacción cara a cara y la responsabilidad personal de sus miembros, y proporcionan apoyo emocional, material e informativo.

2.3.1.3 En el ensayo publicado en 2011 en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid “**Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario**” de Pérez y Alcover (2011) se expone que:

Desde el punto de vista aplicado, las organizaciones deberían tener en cuenta no solo la adaptación de los puestos de trabajo a las diferentes tipologías de discapacidad y la prevención de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo sino también los factores psicosociales que pueden afectar su desempeño. En este aspecto, es fundamental tener en cuenta las acciones que realiza la empresa para apoyar la integración y el desarrollo laboral de este colectivo, las políticas de sensibilización del resto de empleados (supervisores, compañeros) ante la discapacidad y la forma cómo se establecen las relaciones entre ellos. Además, todos los aspectos relacionados con la información sobre seguridad y salud ocupacional y prevención de riesgos psicosociales deben adaptarse a las características de este tipo de trabajadores, por lo que es necesario contar con su opinión sobre los planes de prevención y los riesgos a los que pueden estar expuestos, tal como lo establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

El apoyo social en el entorno laboral, el control sobre el puesto de trabajo y la autoeficacia son los recursos más importantes con los que cuentan este grupo de trabajadores para afrontar las demandas psicológicas del puesto. Por tanto, sería recomendable que los supervisores estuvieran atentos a la formación que se imparte en materia de prevención de riesgos laborales a este colectivo para que esté acorde a sus necesidades, además, de velar por el cumplimiento de las adaptaciones requeridas a cada tipo de discapacidad y contribuir a la mejora de las relaciones con sus compañeros de trabajo para evitar la percepción de desigualdades en el contexto laboral. Es en este punto donde el apoyo social ofrecido por las diferentes fuentes en el trabajo pueden contribuir a prevenir los

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

riesgos psicosociales y mejorar la vinculación que tienen los trabajadores con su organización (Jenaro et al., 2010; Flores et al., 2010; Pérez y Alcover, 2011).

El control sobre el puesto es una variable que depende de las políticas y prácticas de la empresa en las que se ofrece autonomía y desarrollo de las competencias de los empleados (Karasek, 1979) y que se relaciona con el rol motivador de los puestos de trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004). De acuerdo con esto sería aconsejable que las empresas ofrecieran a este colectivo un puesto de trabajo ajustado a su perfil profesional, que permita su desarrollo personal y la participación activa de forma que favorezca el afrontamiento de las demandas de manera más efectiva (Hobfoll, 2002; Salanova, Bakker y Llorens, 2006).

Finalmente, los trabajadores con discapacidad que han participado en este estudio cuentan con un nivel alto de autoeficacia laboral que les da la confianza para realizar sus tareas de manera efectiva, alcanzar los objetivos del puesto y ser persistentes ante las dificultades lo que favorece también el afrontamiento efectivo de las demandas (Bandura, 2001). Por tanto, es necesario que todos estos recursos —el control sobre el puesto, el apoyo social y la autoeficacia— se promuevan dentro del entorno laboral para la mejora del bienestar de estos trabajadores (Schaufeli y Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007).

2.3.1.4 Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México:

Gracias a los importantes movimientos sociales encabezados por personas con discapacidad, en el último tercio del siglo XX en países como Sudáfrica, Inglaterra y Estados Unidos, la visión médica o asistencial se superó logrando que la discapacidad ya no sea un tema individual y únicamente de salud o asistencia, sino que sea un tema colectivo y de derechos humanos en el que la sociedad elimine las barreras que impidan la plena inclusión de las personas con discapacidad.

Durante la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban, Sudáfrica,

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001, se recomendó a la Asamblea General de las Naciones Unidas considerar la elaboración de una Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad, en la que se incluyeran disposiciones especiales para hacer frente a las prácticas y tratos discriminatorios que las afectaban.

A la par, México hizo un llamado a la comunidad internacional ante la 56ª Asamblea General de las Naciones Unidas, en noviembre de 2001, para que se reconocieran en un tratado internacional aquellas normas y prácticas que habrían de mejorar la calidad de vida de alrededor de 600 millones de personas en el mundo que viven con algún tipo de discapacidad. Fue a partir de entonces que el gobierno de México impulsó, ante la Asamblea General de la ONU, que los países miembros de ésta promulgaran dicho instrumento.

A raíz de lo anterior, en diciembre del mismo año, se estableció el Comité Especial encargado de elaborar una Convención de las Naciones Unidas amplia e integral, para promover y proteger los derechos y la dignidad de las Personas con Discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo fueron aprobados durante la 76ª sesión plenaria de la Asamblea General de la ONU celebrada el 16 de diciembre de 2006 y promulgada mediante la resolución No. A/RES/61/106 de fecha 24 de enero de 2007.

2.4 Antecedentes de las instituciones de El Salvador

2.4.1 Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI)

Reseña histórica institucional

La falta de una institución especializada para brindar atención a las personas con discapacidad llevó a un grupo de ciudadanos a dar vida a la Asociación Salvadoreña de Rehabilitación, el día 25 de noviembre de 1957. Con la misión de brindar atención médica a las personas con necesidad de ser ingresadas a los hospitales para recibir asistencia médica, además de ayudar a las personas con parálisis cerebral quienes por sus bajos recursos no visitaban los hospitales.

En estos primeros avances en el campo de la rehabilitación, el experto estadounidense David Amato propuso tres puntos fundamentales:

1. Entrenamiento en el exterior de personal técnico en el campo de la rehabilitación.
2. Divulgación del concepto de rehabilitación para despertar el interés del público y del gobierno en esta rama de la medicina.
3. La creación de un centro integral nacional de rehabilitación.

Sobre el primer punto, se logró en el periodo de gobierno del Coronel José María Lemus (1956-1960), la obtención de becas para capacitar al personal en el exterior, además de enviar un médico a Estados Unidos para estudiar medicina física y rehabilitación, junto a un ingeniero a estudiar aparatos ortopédicos y miembros artificiales, ambos profesionales destacados en el departamento de medicina física y rehabilitación del Medical Center de Nueva York, a cargo del Dr. Howard Rusk.

También se enviaron a México seis enfermeras para estudiar fisioterapia, dos profesoras a estudiar terapia ocupacional, dos profesores a estudiar terapia de

lenguaje y cuatro jóvenes a estudiar fabricación de aparatos ortopédicos y miembros artificiales.

Luego de finalizada la capacitación y regresar al país, este personal empezó a reproducir sus conocimientos en el recién creado Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Rosales.

El ISRI fue creado por Decreto N° 503 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, publicado en el Diario Oficial número 239. Tomo 193 de fecha 27 de diciembre de 1961.

Posteriormente la Asamblea Legislativa aprobó en julio de 1962, la ley de Salarios para las oficinas administrativas del ISRI, con el fin de que las labores del Instituto comenzaran en 1963; iniciando sus funciones de forma provisional en el edificio Rubén Darío.

En la ley de Salarios y Presupuestos de 1963 el ISRI, aparece con la creación de las siguientes dependencias:

1. Asilo Sara
2. Rehabilitación para Ciegos
3. Escuela de Educación Especial.

Pero con la aprobación del decreto 970 por la Asamblea Legislativa y su publicación en el Diario Oficial N° 12. Tomo N° 394, del 19 de enero de 2012, el cual contiene las reformas al Código de Salud, se modificó el nombre del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos a Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral.

Actualmente el Instituto se conforma con las siguientes dependencias para dar respuesta a las demandas de la población:

- Centro del Aparato Locomotor
- Centro de Atención a Ancianos “Sara Zaldívar”

- Centro de Atención de Rehabilitación Integral para la Niñez y la Adolescencia
- Centro de Audición y Lenguaje
- Centro de Rehabilitación Profesional
- Centro de Rehabilitación de Ciegos “Eugenia de Dueñas”
- Centro de Rehabilitación Integral de Occidente
- Centro de Rehabilitación Integral de Oriente
- Unidad de Consulta Externa

Tanto la misión como la visión del ISRI están acompañadas de una serie de objetivos básicos como la de mejorar la prestación de servicios integrales de rehabilitación para personas con discapacidad, fomentar la investigación en el área de la rehabilitación integral, promover la participación social en el contexto de la rehabilitación integral de la persona entre otros.

2.4.2 Iglesia Bautista Miramonte IBM y Ministerio COM-VIDA

La iglesia bautista Miramonte (IBM), es una iglesia clasificada como cristiana Evangélica de denominación bautista, nació en los años de 1970, actualmente cuenta con una congregación de más de 1,500 miembros.

Historia COM-VIDA: la proyección social de la iglesia Bautista miramonte, marca su inicio en 1980 desarrollándose y evolucionándose hasta la fecha; el ministerio COM-VIDA da inicio en 1997 para la ayuda a niños sordos, dando inicio a la proyección social interna a la iglesia proporcionando a las familias de la congregación con niños sordos.

Posteriormente se inicia con la recolección de víveres dicho ministerio cuenta con los siguientes programas de servicio para llevar asistencia social a la comunidad salvadoreña:

1. Programa discapacidad: principal actividades, proporcionar transporte a personas con limitantes físicas, alfabetización a ciegos, sordos y ayuda para la obtención de medicamentos y prótesis.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

2. programa médico: realizando brigadas a nivel nacional en comunidades de escasos recursos.
3. Despensa familiar: a través de ofrendas y donativos de vivieres por mientras de la iglesia.
4. Programa educativo: por la necesidad de suplir los estudios a personas con escasos recursos.
5. programa rescate: asistencia social como alimentación, ropa, medicamento y asistencia espiritual a niños y jóvenes de la calle que tienen algún tipo de adicción y niños en alto riesgo que no viven en la calle ni tienen adicciones pero se encuentran en un peligro latente.

2.4.3 Centro de Rehabilitación de Ciegos "Eugenia Dueñas"

Su objetivo es brindar, servicios especializados de habilitación y rehabilitación, a personas con discapacidad visual en coordinación con la familia la comunidad, organizaciones e instituciones relacionadas, basados en el enfoque de derecho e igualdad con alto nivel de competencia, calidez humana compromiso, eficiencia y eficacia, a fin de lograr el más alto nivel de autonomía, independencia personal e inclusión social. Los servicios que se brindan son:

- Biblioteca braille.
- Biblioteca especializada.
- Estimulación temprana.
- Atención sordo-ciego.
- Rehabilitación.
- Cursos de capacitación.
- Cursos complementarios.
- Escuela residencial.
- Estimulación visual.
- Rehabilitación visual.

"La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta."

-Jim Abbot

a. Casa de la cultura del ciego

Ubicada en el Barrio San Miguelito de San Salvador en las proximidades de la escuela de ciegos, es un espacio para el desarrollo cultural que mediante los programas de trabajo estratégicos de la secretaria de la cultura y los aportes de la comunidad de personas ciegas trabajan en la investigación y rescate de la memoria histórica, el estímulo a la creatividad y a la formación artística con el fin de integrarlas a la sociedad.

b. Asociación de Ciegos de El Salvador

Gracias a una idea visionaria, Mariano Velásquez Coronado, en septiembre del año de 1992 junto con un grupo de amigos del centro de rehabilitación para ciegos de El Salvador, inducen a sus usuarios, a la idea de conformar una institución de ciegos, esta idea es bien visto por algunos de los alumnos y hasta profesores del mismo centro de rehabilitación, por lo que todos juntos deciden emprender el reto de dar vida y crear la Asociación de Ciegos de El Salvador, ASCES, misma que realiza su asamblea constitutiva el 7 de octubre del mismo año.

De esta institución su primer presidente fue su gestor Mariano Velásquez Coronado, quien fue el encargado junto con 8 grandes compañeros(as), de lograr hacer que aquella joven institución lograra obtener su personería jurídica; Y en medio de este proceso organizativo, ASCES, se reunía en las instalaciones del centro de rehabilitación para ciegos y la mayoría de sus miembros eran usuarios del mismo, por lo que en un principio todo el trabajo reivindicativo estaba dedicado a mejorar las condiciones de los usuarios del centro y es precisamente en ese sentido, que al haber una serie de falencias dentro del centro y no obtener el apoyo y ni tan siquiera la opción de ser escuchados en la dirección del centro de rehabilitación se inició una huelga el primero de junio de 1993, su principal objetivo era que las autoridades del centro invirtieran un dinero que ya se les había asignado de la forma que se había pactado, o sea en material equipo y alimentación para los usuarios del centro de rehabilitación, producto de esta

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

huelga se crea un consejo de alumnos y una comisión que investiga todo lo acontecido al interior del mismo, de igual manera se logra el cambio de la directora del centro de rehabilitación, y se logra que se inviertan los diez mil colones que nunca se habían sacado de la cuenta.

La institución realiza un trabajo de apoyo a la comunidad no vidente y para ello en el trabajo especializado escogió un patrón similar a la Unión Latino-americana de Ciegos, ULAC, y de ahí que desde el año 2000, conformamos 10 comisiones para trabajar con todo el sector de personas ciegas de nuestro país.²⁰

2.5. Base teórica

2.5.1 Discapacidad: Según la OMS (1980) discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

2.6. Tipos de discapacidad

2.6.1 Discapacidad motriz

Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo personal y social. Ésta se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o

²⁰ Para mayor información visitar el enlace: <http://www.asc.es.org.sv/organizacion-asociacion-ciegos.php?color=>

médula espinal, así como por alguna afectación del cerebro en el área motriz impactando en la movilidad de la persona.

2.6.2 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad motriz?

- Si vas a conversar con una persona en silla de ruedas, intenta que tanto tus ojos como los suyos queden a la misma altura.
- Toma en cuenta que no debes mover o manipular la silla de ruedas sin antes pedir permiso a la persona.
- Si piensas que una persona puede necesitar tu ayuda, ofrécela, y en caso de que sea aceptada pregunta cómo es la forma adecuada de ayudarla.
- Siempre deja las ayudas técnicas (muletas, bastones, caminadores, etcétera) al alcance de la persona.

2.6.3. Discapacidad sensorial

Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.

2.6.4 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad visual?

- Identifícate inmediatamente, antes de tener cualquier tipo de contacto.
- Si tiene problemas para caminar, ofrece tu brazo, no lo tomes del suyo.
- Utiliza indicaciones que lo puedan ayudar a orientarse, como: izquierda, derecha, arriba, abajo, adelante y atrás.
- Describe verbalmente los escenarios y situaciones.

2.6.5 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad auditiva?

- Cuando quieras dirigirte a una persona sorda o con deficiencia auditiva llama su atención con un gesto o tócala levemente en su hombro.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

- Mantén siempre el contacto visual. Sé expresivo al hablar, para que las personas puedan identificar tus sentimientos y el tono con el que estás diciendo las cosas.
- Nunca te tapes la boca, esto dificulta que la persona pueda llevar a cabo una lectura labial.
- Cuando la persona sorda cuente con la asistencia de un intérprete, dirígete directamente a la persona sorda, no al intérprete.

2.6.6 Discapacidad cognitivo-intelectual

Es aquella caracterizada por una disminución de las funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras. Esta discapacidad incluye a las personas que presentan dificultades para aprender, realizar algunas actividades de la vida diaria, o en la forma de relacionarse con otras personas. Ejemplo de lo anterior son el síndrome de down y el autismo.

2.6.7 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad intelectual?

- No te sientas intimidado por los movimientos, sonidos o expresiones que lleve a cabo una persona con discapacidad intelectual.
- Si no entiendes lo que la persona te quiere decir, o ésta tiene dificultades para hablar, pídele de una forma atenta y respetuosa que te repita lo que te quiso decir.
- Siempre ten presente que las personas con discapacidad intelectual tienen una dinámica más lenta para comunicarse, tomar los alimentos y andar, entre otras actividades, por lo cual debes respetar el ritmo de cada persona para hacer las cosas.
- Nunca trates a una persona adulta con discapacidad intelectual como un niño, ten en cuenta su edad y sus capacidades.

2.6.8. Discapacidad psicosocial

Se define como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. No está relacionada con la discapacidad cognitivo-intelectual y puede ser temporal o permanente. Algunos ejemplos son la depresión, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, entre otros.

2.6.9 ¿Cómo interactuar con una persona con discapacidad psicosocial?

- Siempre acércate de manera franca y respetuosa. Sé natural y sencillo.
- Límitate a ayudar en lo necesario. Permite que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
- Demuestra interés y empatía. Tómate tiempo para escuchar lo que dice y háblale lenta y claramente.
- Evita situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas.

2.7 ¿Cómo debes referirte a una persona con discapacidad?

Cómo se debe decir o escribir	Cómo NO se debe decir o escribir
Persona con discapacidad	Personas con capacidades diferentes o especiales, “discapacitados”, “inválidos”, “disminuidos”...
Persona con discapacidad motriz	Minusválido, incapaz, impedido...
Persona con discapacidad auditiva	Sordomudo, sordito (y todos los diminutivos)
Persona con discapacidad visual	Invidente, cieguito (y todos los diminutivos)
Persona con discapacidad intelectual	Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente...
Persona con discapacidad psicosocial	Loco, loquito, demente...

2.8. ¿Quiénes son las Personas con Discapacidad?

Son todas aquellas que debido a una deficiencia o alteración en las funciones o estructuras corporales, permanentes o temporales ven limitadas sus actividades y restringida su participación como consecuencia de las condiciones de entorno.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

2.8.1 Causas de las discapacidades

- Accidentes de tránsito, laborales
- Conflicto Armado
- Enfermedades Comunes
- Congénitas
- Violencia social; entre otras.

2.8.2 Terminología Adecuada

- Persona con Discapacidad
- Persona con Discapacidad Auditiva
- Persona con Discapacidad Intelectual
- Persona con Discapacidad Física
- Persona con Discapacidad Mental

Más de 1.000 millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad. Casi 93 millones de esas personas con discapacidad son niños. Estas personas suelen verse marginadas a causa de los prejuicios sociales acerca de las diversas modalidades de discapacidad y la limitada flexibilidad de los agentes sociales para atender a sus necesidades especiales. En la vida cotidiana, los esta población padecen múltiples desigualdades y disponen de menos oportunidades para acceder a la educación de calidad que se imparte en contextos integradores.

La UNESCO apoya diversos tratados y convenios internacionales relativos a los derechos humanos que proclaman el derecho a la educación de todos las personas, entre otros el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) y el Artículo 24 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

Mediante un enfoque basado en los derechos humanos, la UNESCO promueve las políticas, los programas y los métodos de la educación integradora, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades educativas a las personas con discapacidad. Entre sus ámbitos de actuación figuran los siguientes:

La promoción de prácticas idóneas e intercambios de conocimientos mediante diversos dispositivos, tales como el banco de datos La educación integradora en acción, creado con la colaboración de la Agencia Europea para el Desarrollo de las Necesidades Educativas Especiales, y la red de Internet Construir sociedades integradoras para las personas con discapacidad.

La creación de alianzas institucionales, mediante el Equipo Especial de Educación de la Alianza Mundial por los Niños con Discapacidad, que coordinan conjuntamente el UNICEF y la UNESCO, y que trata de orientar a los Estados Miembros en lo tocante a la aplicación del Artículo 24 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El fortalecimiento de la capacidad de los países mediante la elaboración de directrices e instrumentos que les ayuden a construir un contexto integrador de aprendizaje, así como en lo relativo a la capacitación de docentes y el uso de las TIC en la enseñanza de las personas con discapacidad.

La promoción del derecho a la educación, mediante la celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se conmemora el 3 de diciembre, y la entrega bienal del Premio UNESCO/Emir Jaber Al-Ahmad Al-Jaber Al-Sabah de Investigación y Formación en el Ámbito de las Necesidades Educativas Especiales de las personas con discapacidad Mental, que recompensa a personas, agrupaciones o centros que han contribuido a promover una educación integradora de calidad para personas con discapacidad intelectual.

2.9. Diversidad Funcional

Javier Romañach y Manuel Lobato (2009) Desde el Foro de Vida Independiente se entiende que la diversidad funcional no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el retraso, etc. Toda esta terminología viene derivada de la tradicional visión del modelo médico de la diversidad funcional, en la que se presenta a la persona diferente como una persona biológicamente imperfecta que hay que rehabilitar y “arreglar” para restaurar unos teóricos patrones de “normalidad” que nunca han existido, que no existen y que en el futuro es poco probable que existan precisamente debido a los avances médicos.

Entendemos que las mujeres y hombres con diversidad funcional tienen que ver con sociedades que, siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de perfección al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso, y que definen la manera de ser física, sensorial o psicológicamente, y las reglas de funcionamiento social. Y que este modelo está relacionado con las ideas de perfección y “normalidad” establecidas por un amplio sector que tiene poder y por el concepto de mayorías meramente cuantitativas.

Estas mayorías se han mantenido a lo largo de siglos y es por ello que los intentos de cambio terminológico han tenido poco resultado, ya que en su mayor parte han sido propuestos desde la niebla mental producida por miles de años de opresión, discriminación y segregación.

Los intentos de trasladar todo o parte del problema a la sociedad, proponiendo términos como “restricciones de participación” no han tenido ningún éxito porque, en el fondo, la sociedad sigue pensando y creyendo que gran parte del problema está en el sujeto con diversidad funcional. De hecho, y en general, las propias mujeres y hombres con diversidad funcional prefieren los términos que designan directamente su deficiencia tales como sordo, ciego, tetraplético, etc., porque constatan una realidad de su propia vida y muchos de ellos ya no le ven el valor negativo.

*“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot*

Por lo tanto, los intentos de desplazar el “problema” completamente a la persona o completamente a la sociedad, no han tenido demasiado éxito.

En esta propuesta de una nueva terminología se busca un lugar intermedio que no obvie la realidad, puesto que las mujeres y hombres con diversidad funcional son diferentes, desde el punto de vista biofísico, de la mayor parte de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, se ven obligados a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas.

Así, una persona sorda se comunica a través de los ojos y mediante signos o señas, mientras que el resto de la población lo hace fundamentalmente a través de las palabras y el oído. Sin embargo, la función que realizan es la misma: la comunicación. Para desplazarse, una persona con una lesión medular habitualmente utiliza una silla de ruedas, mientras que el resto de la población lo hace utilizando las piernas: misma función, manera diversa.

Por eso el término “diversidad funcional” se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Este término considera la diferencia de la persona y la falta de respeto de las mayorías, que en sus procesos constructivos sociales y de entorno, no tiene en cuenta esa diversidad funcional. (Ver anexo 1).

2.9.1. Personalidad y discapacidad.

Según el artículo Personalidad y discapacidad de la página Psicoserena publicado el miércoles 6 de febrero del 2013 nos dice que: el desarrollo de la personalidad en la infancia está mediatizado por una serie de factores que se interrelacionan entre sí y que influyen en la forma de comportarse de los niños. En el caso del desarrollo de la personalidad en la primera infancia, uno de los aspectos importantes son las vinculaciones afectivas que establecen los niños tanto con la familia como con los cuidadores y con todas aquellas personas que tienen algún tipo de relación permanente durante un tiempo con los niños.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

En los tratamientos de estimulación temprana, al igual que en educación infantil, la importancia de establecer buenas vinculaciones con los profesionales que llevan el tratamiento favorece la aplicación del mismo y aumentan las probabilidades de obtener resultados positivos. Los profesionales de esta estimulación temprana y los específicos que suelen intervenir, tienen una parte de responsabilidad en el desarrollo de buenas vinculaciones con los niños, con su actitud pueden favorecer la empatía y favorecer las relaciones de apego. La vinculación positiva en los tratamientos influye de forma positiva en las sesiones de tratamiento, y viceversa.

El desarrollo de la personalidad del niño con discapacidad puede verse afectada, ya que existe un factor de riesgo de exclusión social y familiar, que junto con las características de los niños con discapacidad, aumenta la posibilidad de establecer vinculaciones negativas. Las vinculaciones negativas inciden negativamente en el desarrollo y en el comportamiento.

Para poder establecer vinculaciones positivas en las sesiones de tratamiento, es necesario tener en cuenta el temperamento del niño, la discapacidad y la labor que estamos realizando, que es una labor terapéutica y educativa. El terapeuta-educador es el encargado de iniciar un espacio empático que permita al niño vincularse según sus características y observar si las relaciones entre niño y familia mantienen un vínculo armonioso ya que es la familia, en este caso, la que tiene un peso específico mayor en las relaciones personales y de desarrollo de la personalidad del niño.

El desarrollo de la personalidad en niños con discapacidad tiene una variable añadida, un factor que determina una actitud ante la vida, que es justamente su discapacidad. En esta variable, ser un niño deficiente desde el mismo nacimiento o posteriormente, puede ser, como dice Winnicott (pediatra psicoanalista) una variable positiva o negativa para el desarrollo de la personalidad, ya que el desarrollo de la personalidad y de las características emocionales y los

*“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot*

sentimientos que se desarrollan dependen por una parte de tendencias innatas, el temperamento, y por otra parte de la socialización.

En el proceso de socialización la familia es el factor principal, junto con la escuela infantil y los profesionales de estimulación que son agentes sociales que inciden también en esa labor de adaptación social. Son necesarias vinculaciones positivas que permitan la independencia y autonomía de las personas que acuden a las sesiones de estimulación de tal manera que favorezcan la comunicación pero no la dependencia ni del niño ni de la familia al tratamiento. La comunicación favorece la vinculación positiva, ya que va cubriendo las necesidades propias del tratamiento: ayuda, ajustes y asesoramiento. Estos aspectos son los que favorecen el desarrollo de la personalidad y favorecen indirectamente la vinculación entre niño-familia y profesionales.

2.9.2 Componentes de la personalidad

Podemos hablar de la personalidad como una mezcla de factores temperamentales (*determinados por la biología*) y caracterológicos (*determinados por el ambiente*). Partiendo de estos supuestos a continuación se presentan dos aspectos importantes que componen la personalidad:

a. Temperamento

El temperamento se refiere a las influencias innatas, genéticas y constitucionales que influyen sobre la personalidad. Es decir, constituiría la dimensión biológica de la personalidad. En el año 1993 Cloninger planteo cuatro posibles dimensiones biológicas del temperamento que son las siguientes:

1. “Búsqueda de novedad o activación conductual”. Se refiere a una tendencia genética a implicarse en actividades exploratorias que lleven a la estimulación placentera o a otras recompensas, o bien a un comportamiento que evite el aburrimiento o la monotonía.
2. “Evitación del daño o inhibición conductual”. Se refiere a la inhibición de comportamientos que conducirían al castigo, a situaciones nuevas o a la frustración.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

3. “Dependencia de la recompensa o mantenimiento conductual”. Es la tendencia constitucional a responder a las situaciones reforzantes y a mantener comportamientos que continúan produciendo placer o que alivian el castigo.
4. “Persistencia”. Es la tendencia a continuar realizando una conducta a pesar de los posibles obstáculos o dificultades.

Otros autores hablan de cinco grandes factores temperamentales de la personalidad, que serían los siguientes:

1. “Neuroticismo”. Tendencia al malestar psicológico y a la conducta impulsiva.
2. “Extraversión”. Tendencia a implicarse en situaciones sociales y a sentir alegría y optimismo.
3. “Apertura a la experiencia”. Curiosidad, receptividad a nuevas ideas y expresividad emocional.
4. “Amabilidad”. Grado en que se muestra compasión y hostilidad hacia los demás.
5. “Responsabilidad”. Grado de organización y compromiso con los objetivos personales.

b. Carácter

El carácter se refiere a factores psicosociales, aprendidos, que influyen sobre la personalidad. Buena parte del carácter se forma a lo largo de la experiencia y del proceso de socialización. Los esquemas se encontrarían dentro del concepto de carácter, al ser algo aprendido, generalmente durante la infancia. El carácter, incluyendo los esquemas (*de especial relevancia en los trastornos de la personalidad*), reflejaría la dimensión psicológica de la personalidad y ha sido habitualmente el carácter lo que ha constituido el objetivo de tratamiento para las distintas terapias dirigidas a la modificación de los trastornos de personalidad.

Sobre los esquemas

Los esquemas son las creencias básicas que utiliza un individuo para organizar su visión sobre sí mismo, el mundo (*incluyendo a las demás personas*) y el futuro. Segal en el año 1988 definió los esquemas como “elementos organizados a partir de experiencias y reacciones pasadas que forman un cuerpo relativamente compacto y persistente de conocimiento capaz de dirigir las valoraciones y percepciones posteriores”.

En el año 2001 Cottraux y Blackburn, siguiendo los planteamientos de Aaron Beck, describieron tres niveles de procesamiento de la información relevantes para la comprensión de los trastornos de la personalidad. El primer nivel se compone de esquemas, que almacenan postulados y suposiciones básicas que se utilizan para interpretar la información. Sólo la información que concuerda con los esquemas es procesada de forma completa. El segundo nivel consta de procesos cognitivos o distorsiones cognitivas. Aquí, la asimilación de la experiencia al contenido de un esquema predomina sobre la acomodación de un esquema a los hechos de la experiencia. En el tercer nivel, los procesos cognitivos traducen los esquemas en pensamientos automáticos. Éstos se definen como monólogos, diálogos o imágenes internos que no son conscientes a menos que el individuo fije su atención en ellos.

Repercusiones de la discapacidad en las personas

"Se dice que los ojos son la ventana de la mente. Los ojos de las personas, grandes y con mirada fija, describen el terror de encararse al desconocimiento a la necesidad de descargar sus miedos. No hay hipnótico que haga sentir a la persona abrigada, confortable, amado, seguro y en paz consigo mismo. La mayoría de las personas que reciben la noticia de discapacidad necesitan un bien control sintomatológico y en muchas ocasiones una buena asistencia psicológica”.

Cuando un individuo se ve afectado de una discapacidad debe enfrentarse a una doble tarea:

Todas las personas ante una situación de amenaza sufren fuerte impacto emocional, que permite a la persona poder aceptar y adaptarse a la situación.

En segundo lugar debe adaptarse a un nuevo estilo de vida distinto al que estaba acostumbrado, a una nueva situación.

Todas las personas ante una situación de amenaza sufren un fuerte impacto emocional, que permite a la persona poder aceptar y adaptarse a la situación.

Todo individuo desarrolla sus propios medios para enfrentarse a este tipo de situaciones, medios que se traducen por una serie de reacciones más o menos útiles. Por eso mismo, las reacciones ante la discapacidad, generalmente es un ejemplo de su forma habitual de reaccionar al estrés.

Respuestas emocionales más frecuentes

Miedo, ansiedad, tristeza, depresión, angustia, rabia, ira, apatía, llanto, abatimiento, desesperanza. Las reacciones emocionales en estas situaciones de amenaza son normales y no se consideran patológicas salvo que su duración, intensidad o frecuencia, sean excesivas e interfieran en el funcionamiento de la persona.

La persona ante su discapacidad deberá enfrentarse a cambios en distintas esferas de su vida:

- **Cambios en las relaciones familiares** (cambio de roles, disminución de la comunicación, relación enfermo/cuidador en detrimento de marido/mujer, modificación en los hábitos sexuales...).
- **Cambios emocionales:** pueden ser sentimientos negativos: como sensación de impotencia, malestar, culpabilidad, soledad, preocupación o tristeza.
- **Consecuencias laborales** : posible abandono del trabajo.

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”

-Jim Abbot

- **Dificultades económicas:** son frecuentes las dificultades económicas, tanto porque disminuyen los ingresos (al disminuir la dedicación laboral) como porque aumentan los ingresos (al disminuir la dedicación laboral), así como aumentan los gastos en adaptaciones al hogar.
- **Disminución de las actividades de ocio:** (restricción de la vida social, cambio o abandono del trabajo, reducción de los ingresos económicos, etc.); y en lo relativo a su discapacidad/enfermedad.
- **Inadaptación:** peticiones imposibles, desesperación, manipulación, crisis de llanto violentas, angustia ante la situación.

A todos estos cambios hay que sumarle las presiones internas de la persona con discapacidad, ya que limitarán su proceso de adaptación: el rechazo de ayudas técnicas, el sentimiento de vergüenza, el miedo al ridículo, a no ser aceptado y a estropear la velada a los demás, las “supuestas” miradas y comentarios compasivos de los demás, etc.

Siguiendo a J. M. Moreno Y M^a. L. Vega las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad tienen gran importancia, que les afecta en tres niveles:

- En sus relaciones con sus iguales (amigos..) influye en como desarrolle su autoestima y en la socialización
- En las relaciones con los profesionales: como trabajador social, médico...profesores Todos ellos van a influir en la dirección que van a tomar en su vida.
- En relación con las personas con discapacidad: en ocasiones se tiende a la discriminación.

Actitudes frente a la discapacidad

La manera como cada persona enfrenta esta situación, y pueda volver a ser alguien productivo, creativo, feliz, etc. dependerá de diversos factores:

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

- Factores previos de personalidad.
- Circunstancias externas.
- Apoyo o falta de parte del grupo familiar.
- Edad.
- Historia laboral previa.
- Tipo y grado de discapacidad.
- El resultado, en el mejor de los casos, de este proceso, será que la persona pueda aceptar su parte discapacitada al resto de su persona; integrar seguramente, no como algo valorado positivamente, pero que existe, sin apelar a mecanismos de negación poco saludables.

En relación a las actitudes que experimenta el individuo con discapacidad, dependerá de las ganas o no de luchar frente a la misma:

- a) El individuo pasivo, que no ponen ningún empeño en adaptarse a su nueva situación.
- b) El individuo motivado, que pone todo empeño en adaptarse a la situación que vive, poniendo en práctica recursos que le ayudarán a un óptimo enfrentamiento.

En su vivir diario, el afectado va sufriendo unas limitaciones físicas impuestas, y va desarrollando en ocasiones a la par unas limitaciones psicológicas que coartan su desempeño funcional. Dichas limitaciones psicológicas, que nacen de la propia persona, de su esquema cognitivo, en numerosas ocasiones son mayores que las de la propia limitación física. Puesto que parten de dos tipos de respuestas que corresponden al estado emocional en que se encuentre la persona: la no emisión de respuestas adaptativas, proceso que denominamos depresión, y la evitación de respuestas adaptativas, conocido con el término ansiedad.

2.10. Diferencia entre discapacidad e incapacidad según la Ley y Reglamentos del Seguro Social de El Salvador (1995)

La discapacidad es la restricción o ausencia, por motivos físicos, sensoriales o psicológicos, de la capacidad de realizar una actividad en la forma considerada normal para un ser humano. Una persona con discapacidad es aquella que tiene una limitación para el desarrollo de algunas de las tareas cotidianas de la vida. Para que esta discapacidad sea reconocida legalmente es necesario tener un grado de discapacidad que alcance un grado del 33% o superior. La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, artículo 4º, lo define así:

“Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.”

Incapacidad

La incapacidad, en el ámbito laboral, es la situación en la que un trabajador no está capacitado para realizar un trabajo o cualquier trabajo, dependiendo del grado de incapacidad. Por lo que un trabajador puede tener una discapacidad y no tener una incapacidad o al revés. Por ejemplo, una persona con hemofilia tiene una discapacidad del 33% pero es perfectamente capaz de trabajar. Un trabajador con depresión crónica puede tener una incapacidad permanente total para su trabajo habitual como conductor de camiones, pero no tiene ningún grado de discapacidad.

Según la Ley y Reglamentos del Seguro Social (1995) se expresa en los artículos tres y cuatro que la incapacidad es:

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

Art. 3.- Se considerara incapacitado en forma permanente un asegurado cuando así lo dictaminen los médicos del instituto, o cuando después de haber recibido las prestaciones médicas pertinentes por un tiempo máximo de cincuenta y dos semanas, aun permanezca con una disminución en su capacidad de trabajo.

Art. 4.- Se estimara como incapacidad total, la disminución en la capacidad de trabajo que sea evaluada en un cien por ciento, conforme a la tabla y disposiciones de este reglamento, y en los casos especialmente contemplados en el mismo.

Conexión entre Discapacidad e Incapacidad

Supongamos un trabajador que se encuentra en una silla de ruedas.

– Puede ser que se encuentre en situación de *incapacidad temporal* porque le acaban de operar de una rotura de menisco. Era entrenador de un equipo de baloncesto en un Instituto y durante los cuatro meses que tardará en recuperarse de la intervención estará de baja, porque no puede desarrollar su trabajo habitual.

– La misma persona en silla de ruedas, puede tener una *discapacidad* que le impide mover las piernas. Hace diez años tuvo un accidente de tráfico y desde entonces no puede caminar. Sin embargo, a pesar de su discapacidad, es un trabajador en activo, ya que es el fisioterapeuta de una selección de deportistas paralímpicos.

Aunque son dos situaciones distintas, una de carácter profesional (incapacidad) y otra de carácter más amplio (discapacidad), *la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* establece en su artículo 4º que “*tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por*

“*La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.*”
-Jim Abbot

ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.”

En la práctica, cuando se va a valorar si se concede una incapacidad permanente, el hecho de aportar un certificado de discapacidad es un elemento que se tendrá en cuenta en la valoración.

2.11. Legislación Nacional e Internacional que Respaldan a las Personas con Discapacidad

Normativa Nacional:

1. Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Fecha de emisión: 27/04/2000

Fecha de publicación: 24/05/2000

Fecha de última modificación: 20/04/2012

Tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas. El Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, que en lo sucesivo de la presente ley podrá llamarse el Consejo, formulará la política nacional de atención integral a las personas con discapacidad.

Y además expresa que la persona con discapacidad tiene derecho:

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot

- a. A ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.
- b. A recibir educación con metodología adecuada que facilite su aprendizaje.
- c. A facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados con afluencia de público.
- d. A su formación, rehabilitación laboral y profesional.
- e. A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.
- f. A ser atendida por personal idóneo en su rehabilitación integral. 7. A tener acceso a sistemas de becas.

A fin de generar igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, el Estado y la sociedad en general deberán impulsar programas orientados a propiciar la concientización social sobre los derechos de las personas con discapacidad. (Ver anexo 2).

2. Instructivo para la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad

3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (2011) Art. 36 “Niñas, niños y adolescentes con Discapacidad”, establece que la familia, el estado y la sociedad se encuentran obligados a garantizar el goce de una vida digna y eliminar todos los obstáculos físicos, urbanísticos arquitectónicos, comunicaciones de transporte, sociales, económicos y culturales que impida a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad

4. Política Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (2017), garantizará el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la revisión, actualización y adecuación de la legislación nacional en congruencia con la normativa internacional.

Asimismo, plantea 9 objetivos orientados a asegurar a las personas con discapacidad beneficios como el acceso a espacios de participación social y

*“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta.”
-Jim Abbot*

política, entorno físico, transporte, información y comunicaciones en igualdad de condiciones.

Los ejes transversales de esta política han sido diseñados y consultados a profundidad y los temas prioritarios que contempla son: Atención Integral, Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión.

“A través de una adecuada implementación aseguraremos los derechos de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones. Además, fortaleceremos las libertades y atributos inherentes a la dignidad de las personas con discapacidad”, manifestó el estadista.

Precisó que desde 2009 las personas con discapacidad tomaron el valor que siempre les correspondió en la sociedad, ya que se inició una serie de cambios concretos que están fortaleciendo una nueva dinámica social basada en el respeto, la solidaridad y la igualdad.

El instrumento insta a los tres poderes del Estado al cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificado por la Asamblea Legislativa en octubre de 2007 y que se constituye en una Ley de la República, en cuyo cumplimiento está involucrada toda la sociedad salvadoreña.

Normativa Internacional:

1. Convención sobre los derechos del Niño (1989), primer tratados de derechos humanos que contenía una referencia específica a la discapacidad (Art.2 sobre la no discriminación y el art. 23 que reconoce los derechos y necesidades de los niños con discapacidad
2. Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades (1993), Instrumento jurídico para la garantía de derechos de las personas con discapacidad

3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad (1999). “todos somos igualmente diferentes”

4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2006), rompiendo con la concepción de la persona con discapacidad como objeto y reconocerla como pleno sujeto de derechos, la cual contiene dos mecanismos de aplicación: como el comité sobre los derechos de la personas con discapacidad encargado de la supervisión y la conferencia de los estados partes encargado de examinar cuestiones con la aplicación. Firmado por el Salvador en el 2007.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

A. Tipo de estudio: Cuantitativo Exploratorio-Descriptivo

Se investigo sobre la discapacidad tema que resulta novedoso, para conocer la “Influencia de la discapacidad que poseen personas con diferentes limitantes físicas, sensoriales y/o intelectuales para funcionar laboralmente en instituciones públicas y privadas de la zona metropolitana de San Salvador, debido que ha sido poco estudiado desde una perspectiva psicológica e integral en el país, para ello, el equipo de investigación lo realizo basándose en la observación científica y mediante la entrevista dirigida, se exploró el estudio recolectando información la cual fue sistematizada obteniendo valiosos resultados, mediante las respuestas obtenidas de de los instrumentos aplicados en los cuales se extrajeron los porcentajes que la sustentan.

B. Población y Muestra

Participantes: 96 Personas con Discapacidad física, sensorial e intelectual entre las edades de 18 a 50 años de edad, que se encontraban aptas para insertarse a la vida laboral.

Selección: la manera de seleccionar a las personas, fue que cumplieran con el requisito de pertenecer a instituciones donde reciben capacitaciones para el desarrollo de habilidades como: Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), Centro de Rehabilitación Profesional CRP, Asociaciones de Ciegos de la zona metropolitana de San salvador como: ASCES, ANCIESAL, Casa de la Cultura para el ciego y la Iglesia Bautista Miramonte IBM / COM-VIDA quien cuenta con programas para capacitar a personas con discapacidad.

Muestra: se utilizo el muestreo no probabilístico por conveniencia o deliberado, donde se tomó una muestra de población accesible y disponible para participar.

“No estoy en desventaja por mi condición. Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente.”- Janet Barnes.

C. Técnicas e instrumento de Recolección de datos

Observación: La observación científica "tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, obteniendo datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones perfectamente identificadas en un contexto teórico.

Entrevista: La entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.

Técnicas:

- **Entrevista dirigida:** Tipo de entrevista que se realizó a partir de un cuestionario, formulario o guión el cual fue previamente elaborado por el equipo de investigación.
- **Observación dirigida:** Método de observación el cual sirve como instrumento de análisis, que tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y/o situaciones perfectamente identificadas en un contexto teórico.

Instrumentos:

- **Guía de entrevista:** La cual constó de 27 ítems, conformada por 6 áreas a explorar como: El componente familiar, las oportunidades laborales, condiciones laborales, discriminación laboral y social, accesibilidad, legislación y salud física. (anexo 3).
- **Guía de observación:** Fue conformada con las siguientes áreas a evaluar: apariencia física, expresión facial, movimiento corporal, lenguaje e interacción con la entrevistadora. (anexo 4).

"No estoy en desventaja por mi condición. Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente."- Janet Barnes.

D. Procedimiento de recolección de datos:

Se entrevistó a un total de 121 personas, de las cuales 25 personas pertenecientes a la Unidad de Atención a estudiantes con discapacidad de la Universidad de El Salvador, la cual fue creada en el año 2014 con el objetivo de garantizar el acceso, permanencia y egreso del estudiante; en dicha unidad fue aplicada la prueba piloto y validación de instrumentos de la investigación, entre las edades que se encontraban aptos para insertarse a la vida laboral. (Ver resultados de la prueba piloto anexo 5)

La población que formo parte del estudio estuvo conformada por una muestra de 96 personas de las cuales fueron divididas en 25 a personas con discapacidad auditiva, 5 a personas con discapacidad intelectual o cognitiva, 35 a personas con discapacidad visual y 31 a personas con discapacidad motriz que pertenecieron a las instituciones mencionadas que promueven la salud y derechos de las personas con discapacidad en el país.

E. Recursos:

Humanos:

- Equipo de trabajo.
- Asesor.
- Coordinador de proceso de grado del departamento de psicología.
- Sujetos con discapacidad.

Materiales:

- Lapíz.
- Lapiceros.
- Hojas de papel bond.
- Computadoras.
- Impresora.

“No estoy en desventaja por mi condición. Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente.”- Janet Barnes.

Financieros:

Se realizaron gastos mayormente en:

Transporte.....	\$450.00
Comida.....	\$700.00
Impresiones.....	\$100.00
Anillados.....	\$12.00
Folder.....	\$6.00
Lapiceros.....	\$2.00
Copias de entrevista.....	\$25.00
Fastener.....	\$5.00
Total.....	\$1,300

F. Procedimiento general

- Formación de equipo de trabajo puntos
- Búsqueda de asesor.
- Búsqueda de ideas.
- Formulación de tema.
- Criterios de selección de muestra.
- Criterios de selección de Organizaciones.
- Diseño de Instrumentos.
- Guía de Observación.
- Condiciones del ambiente.
- Condiciones de los Sujetos.
- Diseño de instrumentos para la validación (método de pilotaje), los instrumentos de pilotaje fueron aplicados a 25, personas fuera de los Sujetos seleccionados para la investigación.
- Presentación del proyecto al asesor de proceso de grado para observaciones.

"No estoy en desventaja por mi condición. Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente."- Janet Barnes.

- Aprobación del proyecto.
- Aplicación de instrumentos validados del proyecto Análisis.
- Análisis e interpretación de resultados.
- Estructura del trabajo final.
- Presentación del trabajo al asesor para la revisión.
- Presentación del trabajo al coordinador de proceso de grado.
- Aprobación del trabajo final.
- Defensa de trabajo de grado.

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para la realización de la investigación se entrevistó a 96 personas con discapacidad de las siguientes instituciones: La Casa de la Cultura de la persona Ciega, Asociación Nacional de Ciegos Salvadoreños, Asociación de Ciegos de El Salvador, Centro de Rehabilitación Profesional, la Iglesia Bautista Miramonte y el Ministerio COM-VIDA para ello se elaboró un instrumento de 27 ítems, con el objetivo de conocer las limitantes que presentan las personas con discapacidad al momento de insertarse a la vida laboral, dicho instrumento consta de 7 áreas, las cuales fueron abordadas de la siguiente manera: Componente familiar, oportunidades laborales, condiciones laborales, discriminación laboral y social, accesibilidad, legislación-acceso e inclusión y salud física.

Análisis de resultados

Género de la muestra de participantes:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	31	32.29%
Masculino	65	67.71%

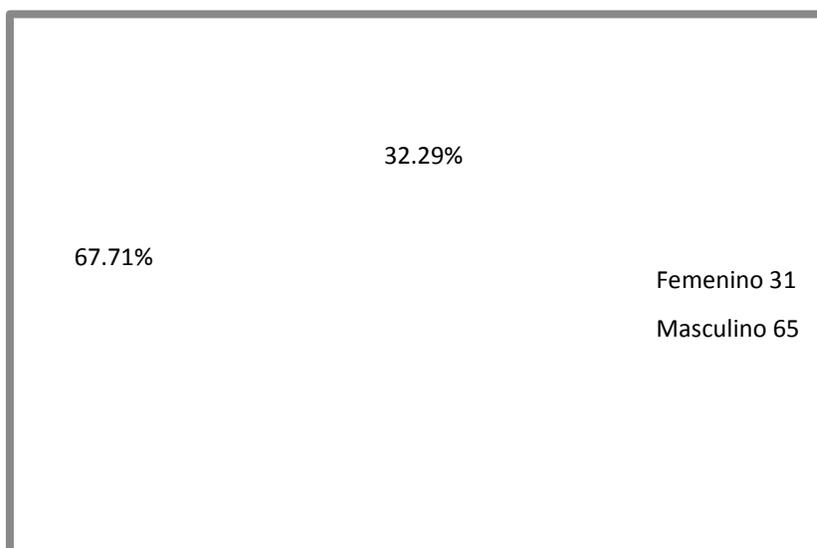


Figura 1. Género de los participantes

De un total de 96 personas entrevistadas se obtuvo que un 32.92% fueron personas del género femenino y un 67.67% fueron del género masculino, marcando un mayor porcentaje de personas del género masculino.

Origen de la discapacidad de las personas entrevistadas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Congénita:	39	40.62%
Adquirida:	57	59.37%

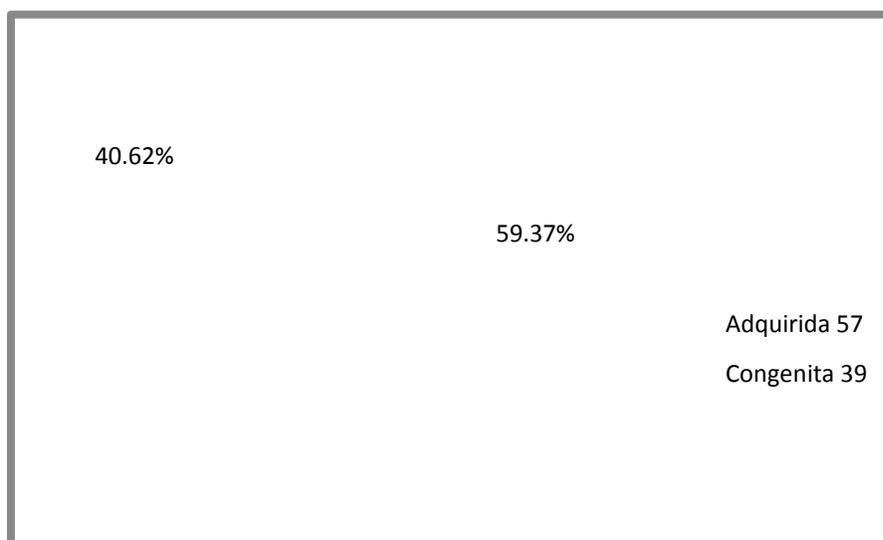


Figura 2: Origen de la discapacidad

En el origen de su discapacidad se obtuvo que un 59.37% su discapacidad fue adquirida por medio de accidentes y enfermedades como diabetes, mientras que un 40.62% la discapacidad fue congénita.

Nivel académico de las personas con discapacidad entrevistado

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Educación básica primer ciclo	16	16.66%
Educación básica segundo ciclo	11	11.45%
Educación básica tercer ciclo	20	20.83%
Educación media, bachillerato	29	30.21
Universidad	20	20.83

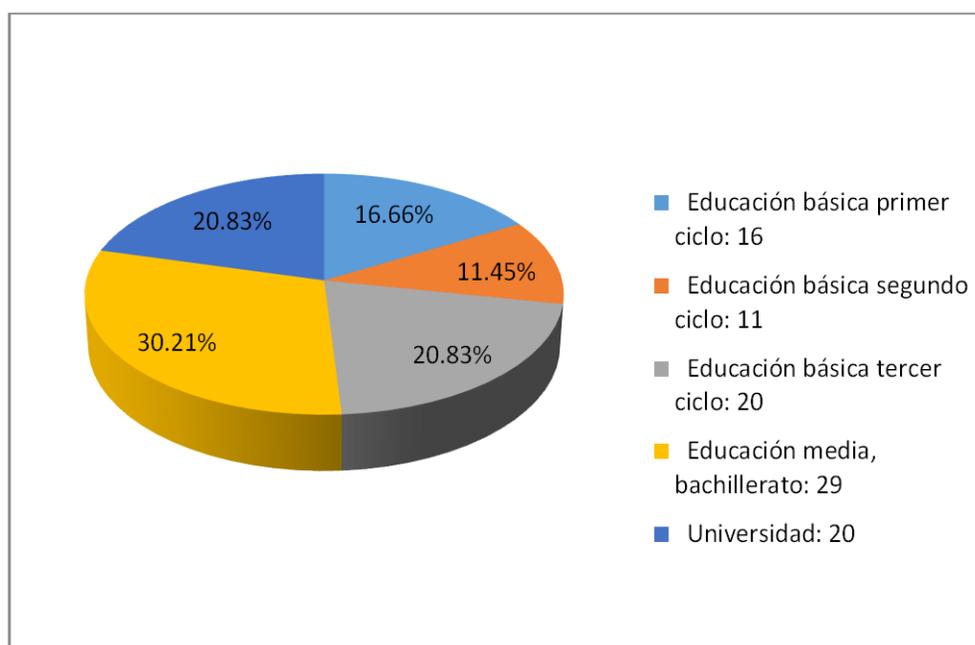


Figura 3: Nivel académico

En los resultados del nivel académico se obtuvo que un 16.66% curso educación básica primer ciclo específicamente, un 11.45% segundo ciclo de educación básica, un 20.83% curso educación básica tercer ciclo; y un 30.21% curso educación media, mientras que un 20.83 asistió a una Educación superior.

I. Componente familiar

1. ¿Cómo es su relación con sus familiares?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	73	76.04%
Normal	13	13.54%
Mala	10	10.41%

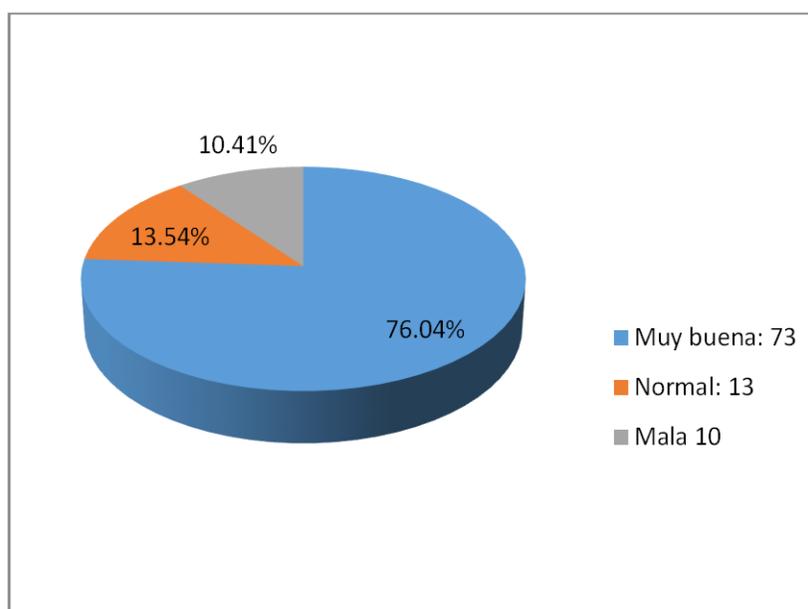


Figura 4: Relaciones familiares

En el ítem 1. ¿Cómo es su relación con sus familiares? Las personas respondieron en un 76.04% consideran como muy buena la relación con sus familiares, un 13.54% califica su relación como normal; y un 10.41% considera su relación familiar como mala. Lo cual refleja que la mayoría de las personas entrevistadas tiene una buena relación con sus familiares.

2. ¿Con cuántos familiares vive usted?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Vive con su familia	78	81.25%
Vive Solo	10	10.42%
Son casados	8	8.33%

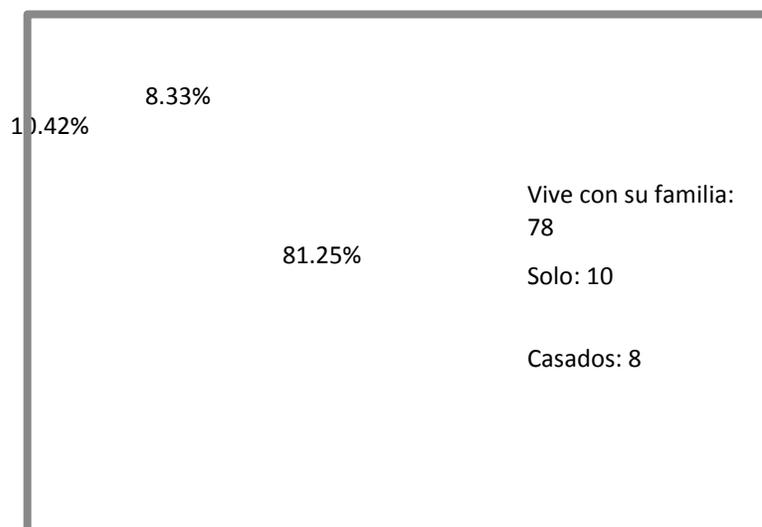


Figura 5: Familiares con los que vive

En el ítem 2 donde se preguntaba ¿Con cuántos familiares vive?, las personas respondieron: un 81.25% dijo que vive con sus familia, un 10.42% viven solos, mientras que un 8.33% se encuentran casados. Resultando que la mayoría de las personas con discapacidad viven con sus familias de origen.

3. ¿En su familia hay otra persona con discapacidad?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	20.83%
No	76	79.17%

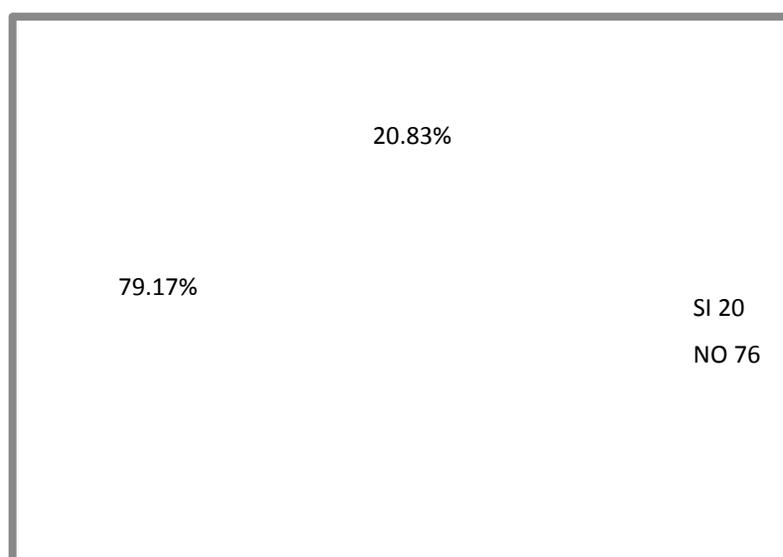


Figura 6: Personas con discapacidad en su familia

En el ítem 3 donde se preguntaba ¿En su familia hay otra persona con discapacidad?, las personas respondieron que, en un 20.83% si hay otra persona con discapacidad en sus familias como discapacidad intelectual, discapacidad motriz, y un 79.17% respondió que en su familia no hay otra personas con discapacidad.

4. ¿Qué tipo de actividades realiza en su tiempo libre?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Pasar en el hogar con la familia y amigos	61	64.59%
Salir de paseo	4	4.26%
Iglesia	5	5.21
Hacer deporte	14	14.17
Bebidas alcohólicas	7	7.29
Estudiar	4	4.26

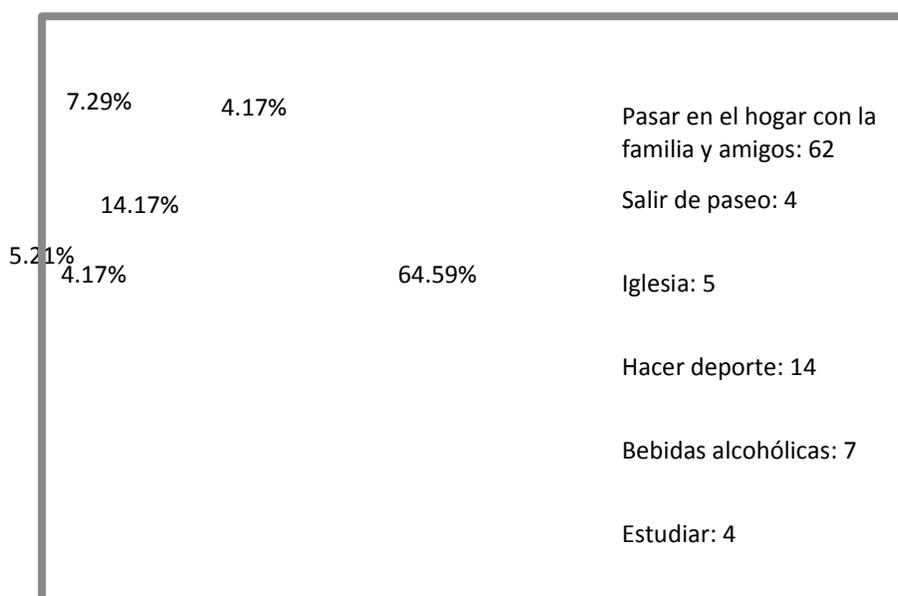


Figura 7: Actividades en tiempo libre

En el ítem 4 ¿Qué tipo de actividades realiza en su tiempo libre? Las personas respondieron: Un 64.59% opta por pasar en el hogar con la familia y amigos, un 4.17% deciden salir de paseo, un 5.21% frecuenta la iglesia, un 14.17% practica deporte; mientras que un 7.29% lo hace consumiendo bebidas alcohólicas y un 4.26% estudia en su tiempo libre.

II. Oportunidades laborales

5. ¿A cuántas ofertas de trabajo ha aplicado el último año?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	61	63.54%
1-3	21	21.87%
4-5	3	3.12%
6-8	11	11.45%

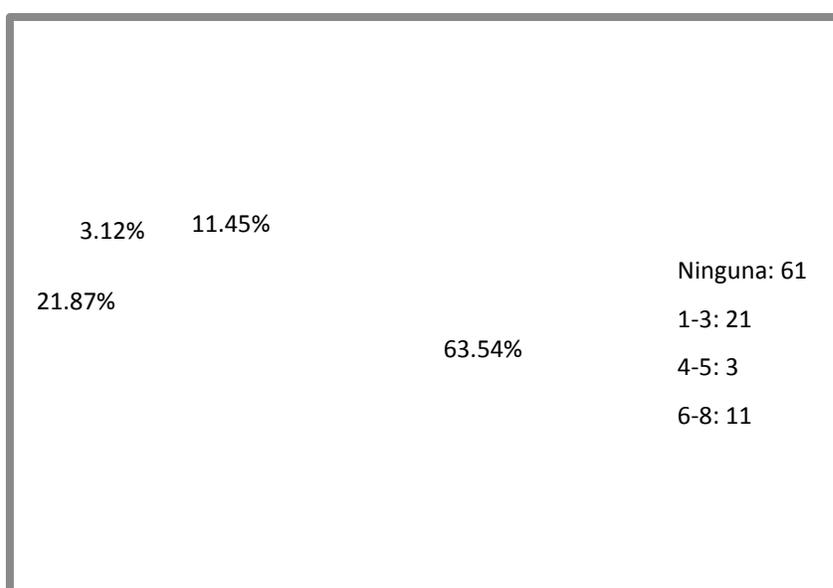


Figura 8: Ofertas de trabajo

En el ítem 5 ¿A cuántas ofertas de trabajo ha aplicado el último año? Las personas respondieron en un 63.54% no ha aplicado a ninguna oferta laboral, un 21.87% dijo a ver aplicado entre una a tres ofertas laborales, un 3.12% aplico entre cuatro a cinco ofertas y un 11.45% ha aplicado entre seis a más ofertas laborales. Indicando un porcentaje alto que las personas con discapacidad no aplican a ofertas laborales formales.

6. ¿A cuántas entrevistas laborales ha asistido el último año?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	68	70.83%
1-3	21	21.87%
4-5	3	3.12%
6-8	4	4.16%

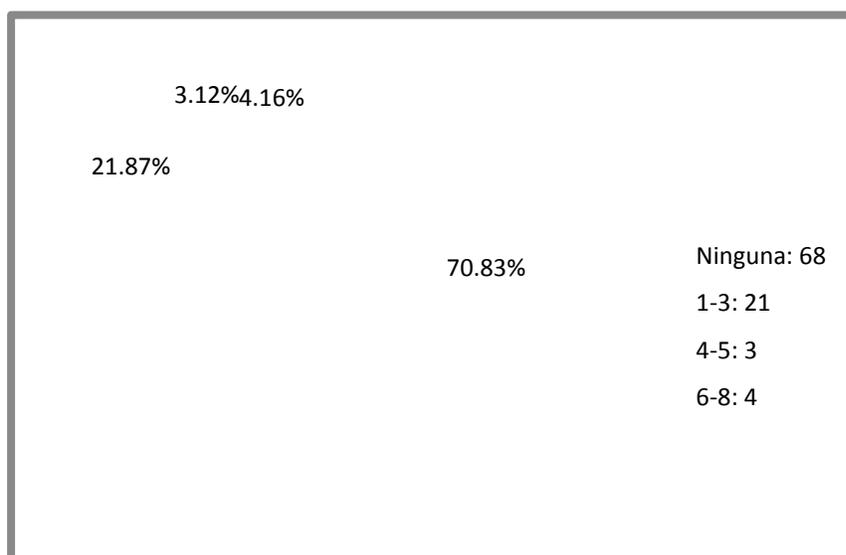


Figura 9: Entrevistas laborales

En el ítem 6 ¿A cuántas entrevistas laborales a asistido el último año? Las personas entrevistadas respondieron en un 70.83% no haber asistido a ninguna entrevista laboral, un 21.87% asistió entre una a tres entrevistas laborales; y un 3.12% ha asistido a cuatro a cinco entrevistas laborales en el último año, mientras que un 4.16% asistió a seis o más entrevistas laborales. Existiendo una concordancia con el ítem 5, puesto que aproximadamente un 37% si aplico a una oferta de trabajo y un 30% si asistió a una entrevista laboral pero no fueron contratados.

7. ¿Al momento de asistir a una feria de empleo ha sido atendido y entrevistado por un personal capacitado?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	9.37%
No	87	90.62%

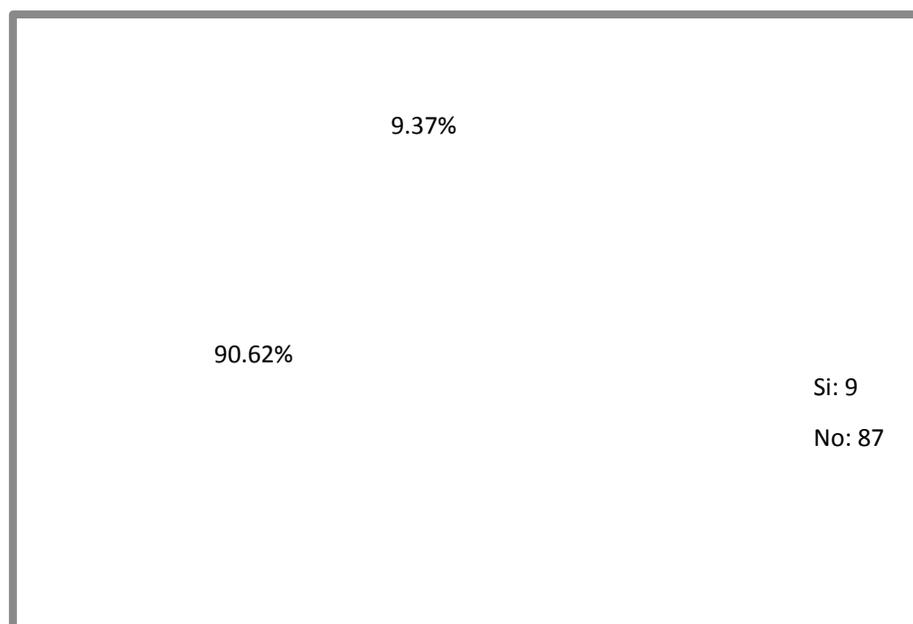


Figura 10: Ferias de empleo

En el ítem 7 ¿Al momento de asistir a una feria de empleo ha sido atendido y entrevistado por un personal capacitado? Las personas entrevistadas respondieron: un 9.37% dijo que fue atendida por un personal capacitado, mientras que un 90.62% dijo que nunca ha asistido a una feria laboral.

8. ¿De qué manera le afectan las condiciones laborales al momento de encontrar un trabajo o desarrollarse laboralmente?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No sabe leer	2	2.08%
No hablan lenguaje de señas	21	21.87%
Discriminación	32	33.33%
Miedo al rechazo	2	2.02%
No contesto	5	5.20%
Infraestructura y accesibilidad	34	35.42%

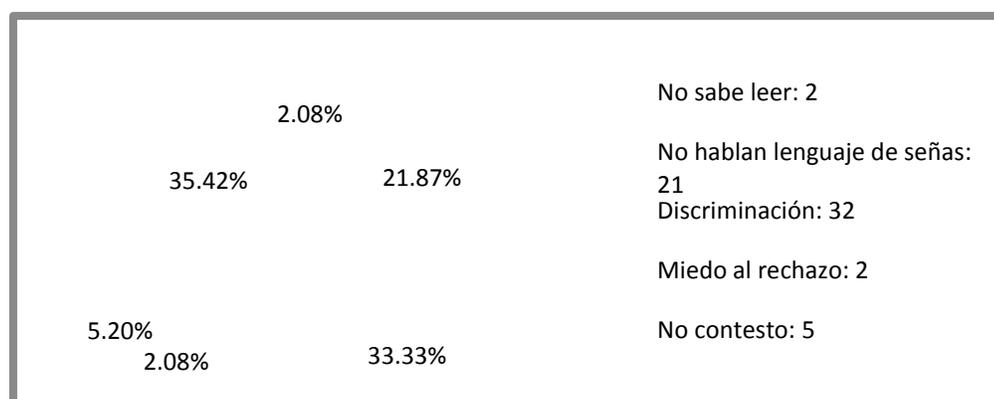


Figura 11: Condiciones laborales

En el ítem 8 ¿De qué manera le afectan las condiciones laborales al momento de encontrar un trabajo o desarrollarse laboralmente? Las personas respondieron que un 2.08% no sabe leer, un 21.87% no manejan el lenguaje de señas un 33.33% considero la discriminación, un 2.08% miedo al rechazo y un 5.20% no contesto al ítem, mientras que un 35.42% considero que la infraestructura y accesibilidad es la condición que más afectan a las personas con discapacidad para desarrollarse laboralmente.

9. ¿Cuánto tiempo ha pasado sin empleo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
5 meses	2	2.08%
1-5 años	35	36.46%
6-10	18	18.75%
16 años	1	1.04%
Nunca han trabajado en una empresa formal	40	41.67%

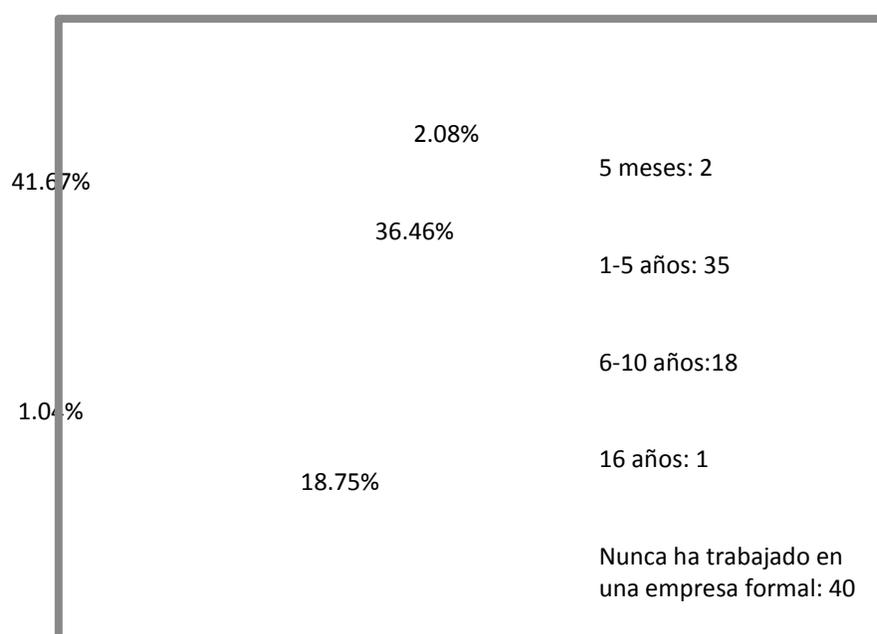


Figura 12: Tiempo sin empleo

En el ítem 9 ¿Cuánto tiempo ha pasado sin empleo? las personas entrevistadas respondieron: que un 2.08% dijo a ver pasado 5 meses sin empleo, un 36% ha pasado sin empleo entre 1 a 5 años, un 18.75% expresó estar sin empleo entre 6 a 10 años, un 1.04% contestó estar sin empleo durante 16 años y un 41.67% nunca a trabajado en una empresa formal.

10. ¿En el tiempo transcurrido sin empleo como ha solventado sus necesidades?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Familia	65	67.71%
Trabajo independiente	24	25%
Pensión	5	5.21%
Vecinos o amigos	2	2.08%

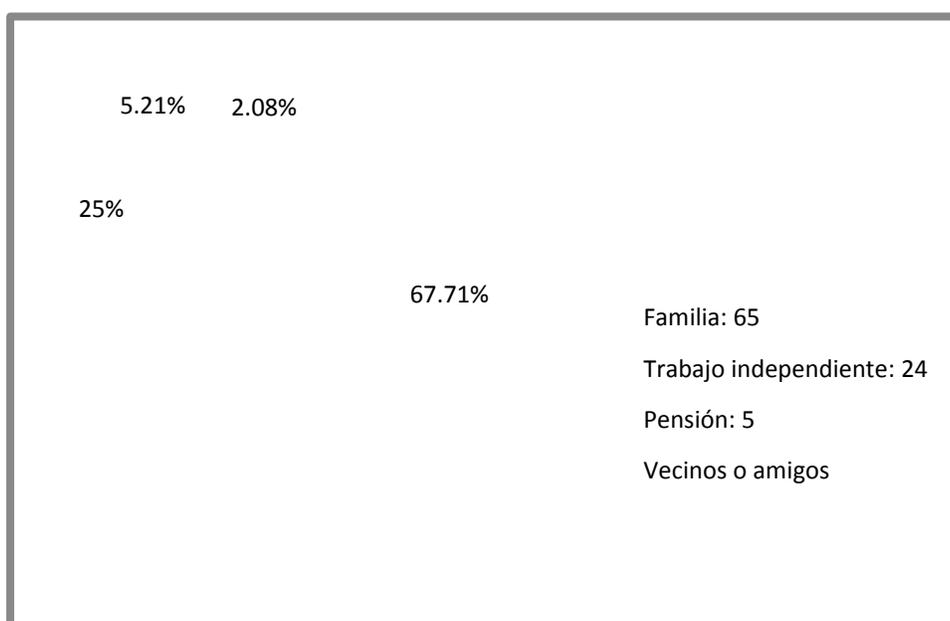


Figura 13: Solvencia de necesidades

En el ítem 10 ¿En el tiempo transcurrido sin empleo como ha solventado sus necesidades? el 67.71% respondió que ha solventado sus necesidades gracias a sus familiares, el 25% dijo que gracias a su trabajo independiente, el 5.21% contestó que ha solventado sus necesidades por la pensión que reciben de su trabajo porque su discapacidad ha sido debido a un accidente laboral u accidente de tránsito y el 2.08% gracias a sus vecinos o amigos.

III. Condiciones laborales

11. ¿Considera que las condiciones físicas en las que se desenvuelve son adecuadas para realizar sus actividades?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	65.63%
No	33	34.37%

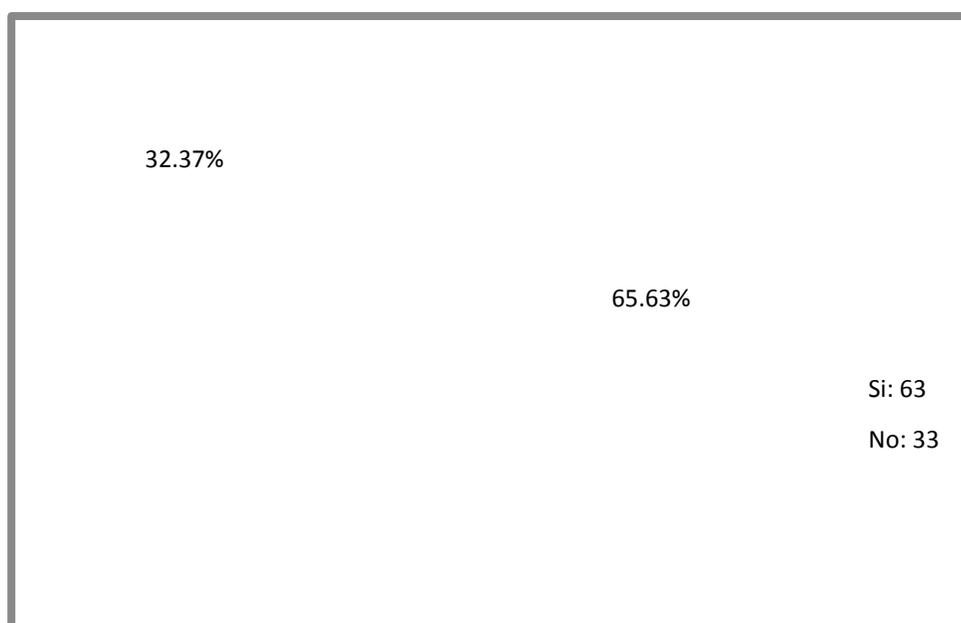


Figura 14: Condiciones físicas

En el ítem 11 ¿Considera que las condiciones físicas en las que se desenvuelve son adecuadas para realizar sus actividades? La mayoría que consta de un 65.63% respondió que si son adecuadas, el resto un 34.37% dijo que no son adecuadas.

12. ¿Qué tipo de actividad realiza usted actualmente?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Estable	23	23.96%
Esporádica	11	11.46%
Permanente	3	3.12%
Por contrato	10	10.42%
Estudiar	38	39.58%
Otros	11	11.46%

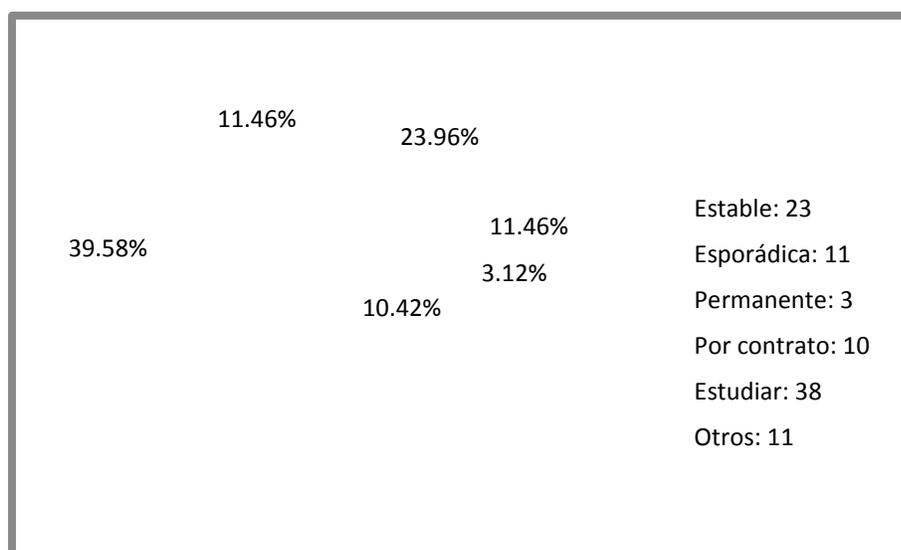


Figura 15: Actividades que realiza

El ítem 12 ¿Qué tipo de actividad realiza usted actualmente? El 39.58% contestó que la actividad que realizan es estudiar, el 23.96% respondió que la actividad que realiza es estable, el 11.46% contestó que es esporádica, el 11.46% respondió que otras actividades, el 10.42% dijo que su actividad es por contrato y el 3.12% que la actividad que realiza es permanente.

IV. Discriminación laboral y social

13. ¿Qué opina acerca del rechazo al momento de encontrar un trabajo o permanecer en él?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No dan oportunidad	19	19.79%
Es necesaria más tolerancia	63	65.62%
Bueno	4	4.17%
Más personas con lenguaje de señas y capacitar	10	10.42%

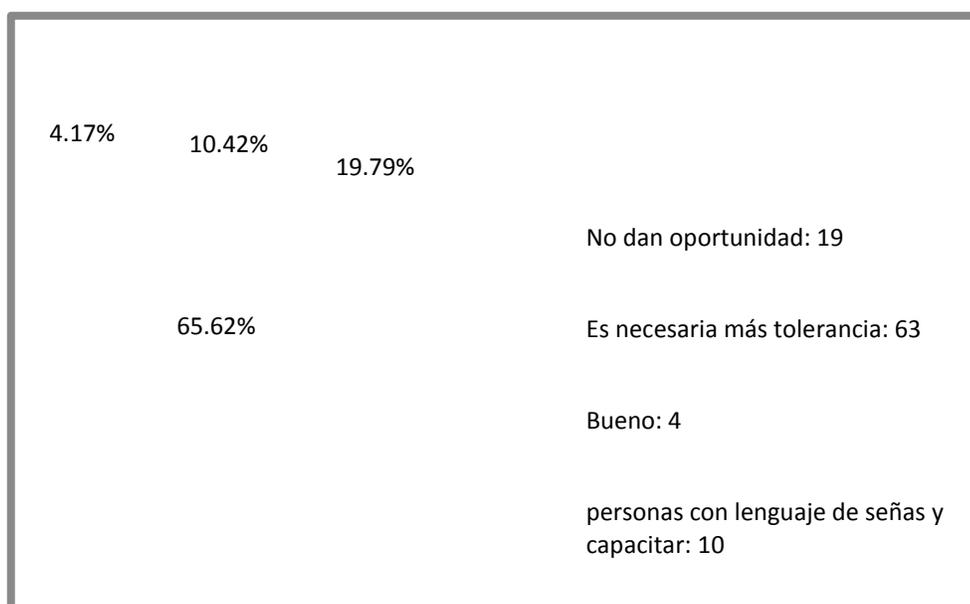


Figura 16: Rechazo al buscar un empleo

En el ítem 13 ¿Qué opina acerca del rechazo al momento de encontrar un trabajo o permanecer en él? El 65.62% responde que es necesario más tolerancia, el 19.79% dice que no dan la oportunidad, el 10.42% contestan que se necesitan más personas que manejen el lenguaje de señas y capacitar, y el 4.17% responde que ha tenido un buen trato.

14. ¿Cómo ha sido el trato que ha recibido por parte de otras personas en lugares públicos?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	37	38.64%
Regular	17	17.71%
Mal	39	40.62%
Indiferencia	3	3.12%

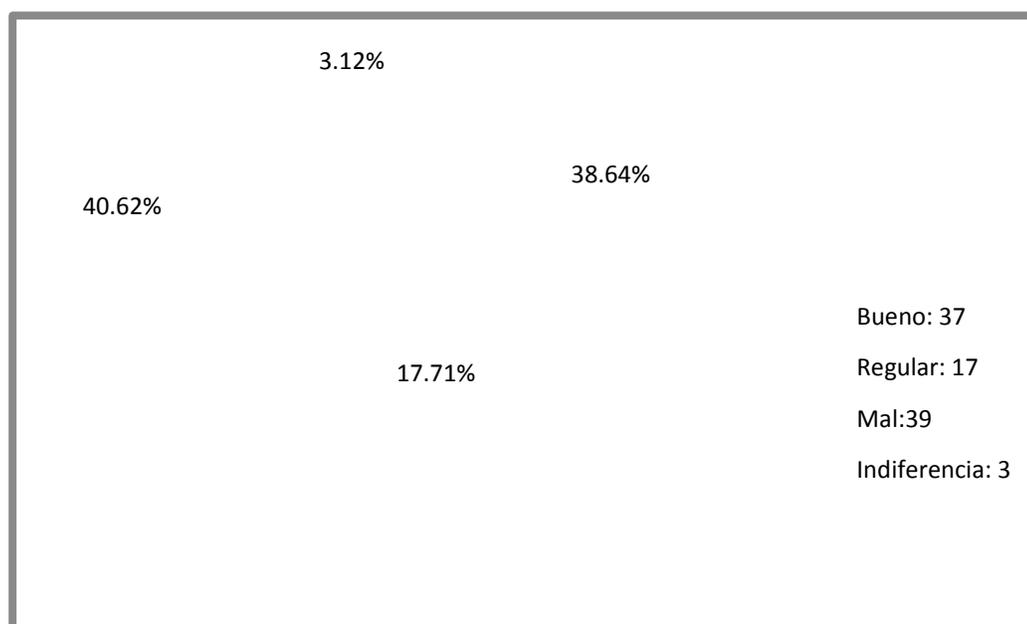


Figura 17: Trato en lugares públicos

En el ítem 14 ¿Cómo ha sido el trato que ha recibido por parte de otras personas en lugares públicos? El 40.62% dijo que ha recibido un mal trato por parte de las personas en lugares públicos, el 38.64% dijo que han recibido un buen trato, el 17.71% contestó que ha tenido un trato regular ya que han recibido buen trato de algunas personas y mal trato de otras y el 3.12% respondió que le es indiferente el trato que reciben de otras personas en lugares públicos.

15. ¿Qué opina del rechazo por parte de sus compañeros de estudio o entorno social?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No he recibido	54	56.25%
Es algo que no debe existir	24	25%
Recibido	18	18.75%

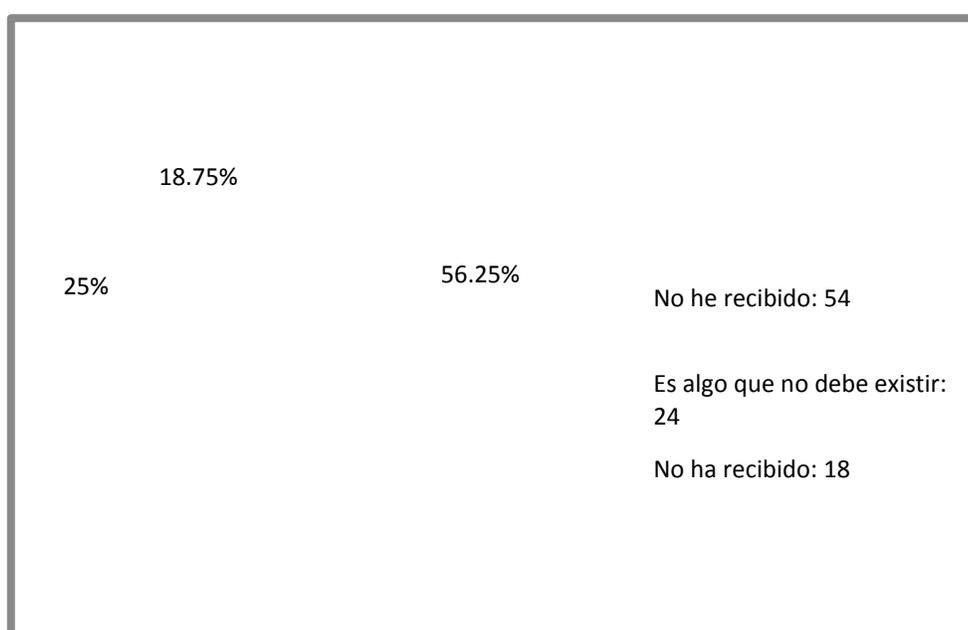


Figura 18: Rechazo en entorno social

En el ítem 15 ¿Qué opina del rechazo por parte de sus compañeros de estudio o entorno social? El 56.24% respondió que no ha recibido maltrato por parte de compañeros o entorno social ya que sus compañeros también tienen una discapacidad, el 25% contesta que es algo que no debería de existir, y el 18.75% dicen que no han recibido rechazo de las personas “normales”.

16. ¿Qué opina usted acerca de la comunicación que existe con sus compañeros de estudio, o entorno social?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	75	78.12%
Indiferente	3	3.12%
Regular	14	14.58%
Mala	4	4.17%

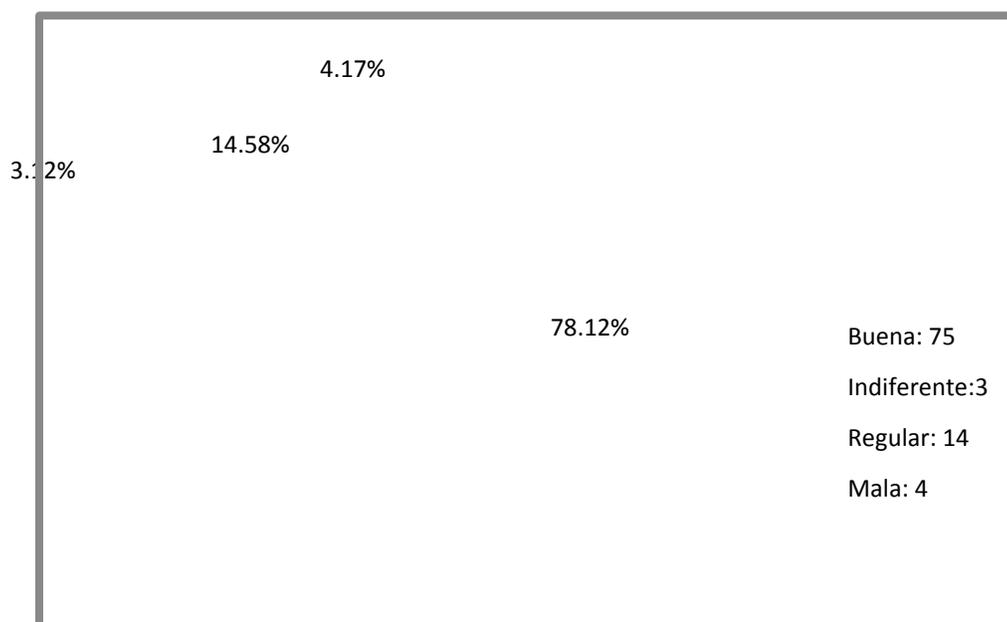


Figura 19: Comunicación con compañeros

En el ítem 16 ¿Qué opina usted acerca de la comunicación que existe con sus compañeros de estudio, o entorno social? La mayoría que consta del 78.12% de los entrevistados respondieron que la comunicación con sus compañeros de estudio o entorno social es buena, el 14.50% respondió que es regular, el 4.17% dijo que es mala y el 3,12% expreso que le es indiferente.

17. ¿Ha sido objeto de bromas, burlas por parte de compañeros u otras personas?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	65.62%
No	33	34.37%

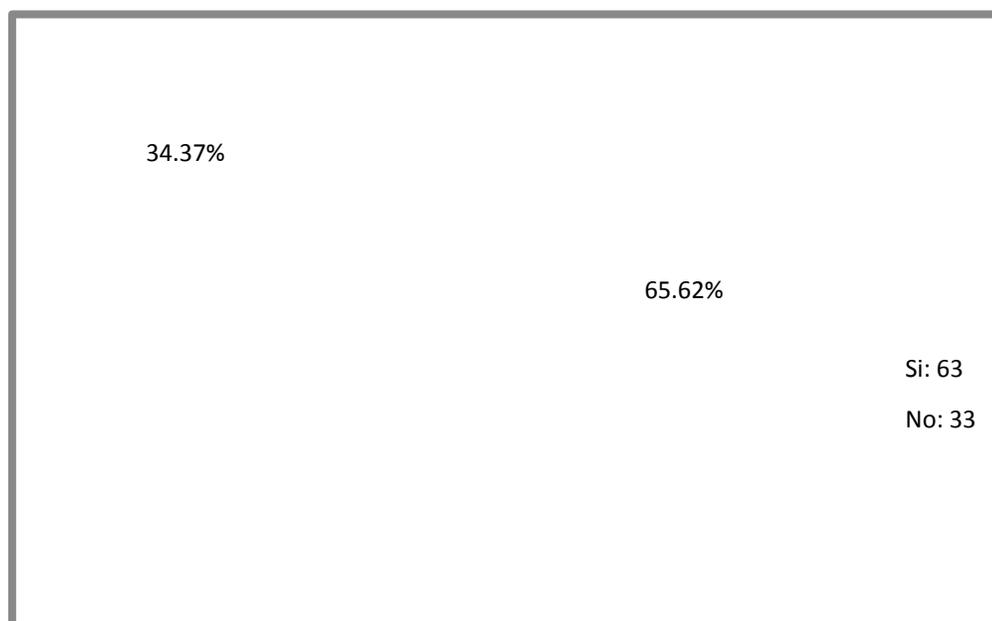


Figura 20: Bromas o burlas por parte de compañeros

Ítem 17 ¿Ha sido objeto de bromas, burlas por parte de compañeros u otras personas? La mayoría que consta del 65.62% respondió que sí ha sido objeto de bromas y burlas por parte de compañeros u otras personas y el 34.37% expreso que no ha sido objeto de bromas y burlas.

V. Accesibilidad

18. ¿Cuáles considera usted que deberían ser las condiciones laborales para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Tener interprete en las empresas	14	14.58%
Oportunidades laborales y tomar en cuenta la capacidad no la discapacidad	10	10.42%
Ser más sensibilizados	19	19.79%
Igualdad	18	18.75%
Indiferencia	2	2.02%
Accesibilidad	33	34.37%

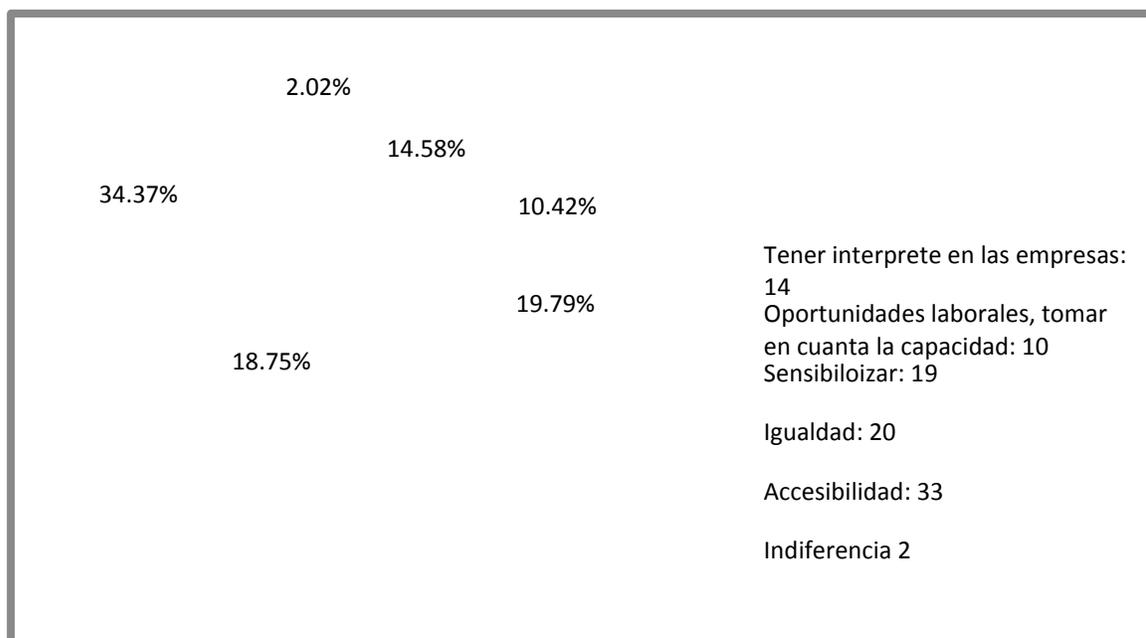


Figura 21: Condiciones laborales

Ítem 18 ¿Cuáles considera usted que deberían ser las condiciones laborales para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse? El 34.37% contestó que deberían ser tener accesibilidad lo cual se refiere la infraestructura adecuada, aparatos ajustados a su discapacidad, el 19.79% responde que lo ideal sería sensibilizar a los

“Solo porque un hombre carezca del uso de sus ojos, no significa que carezca de visión.”-Stevie Wonder.

empresarios y a las personas en general sobre el tema, el 18.75% dijo que se debería tener igualdad, el 14.58% dijo que se debería tener interprete en el lenguaje de señas en las empresas, 10.42% expreso que se debería tener oportunidades laborales, tener en cuenta la capacidad y no la discapacidad y el 2.02% expreso sentir indiferencia.

19. ¿Se le presentan dificultades para desplazarse en lugares públicos?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	65.62%
No	30	31.25%
Me cuesta porque no puedo hablar	3	3.12%

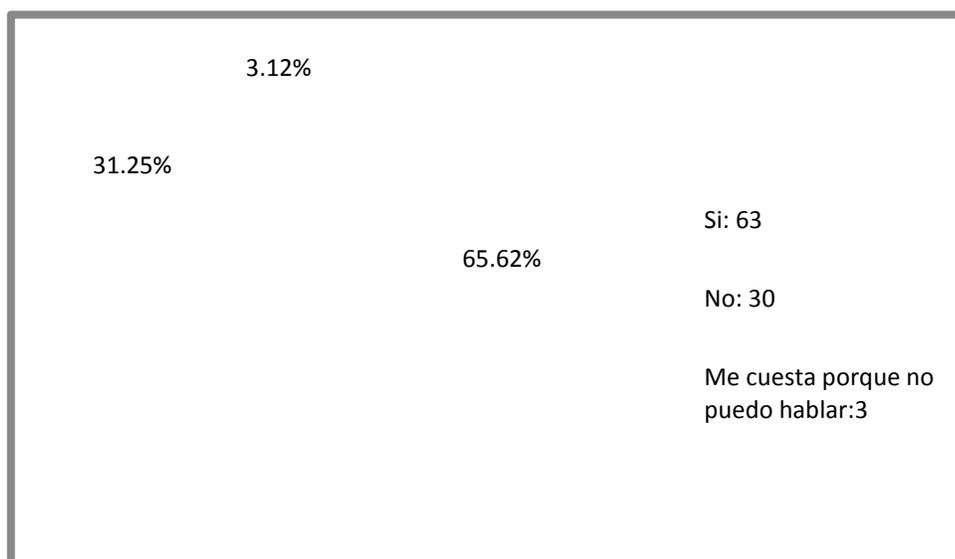


Figura 22: Dificultades para desplazarse en publico

Ítem 19 ¿Se le presentan dificultades para desplazarse en lugares públicos? La mayoría de los entrevistados que consta de 65.62% dijo que si se les dificulta desplazarse en lugares públicos, 31.25% contesto que no se les dificulta y el 3.12% respondió que sí porque no pueden hablar.

20. ¿Conoce usted a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	35.42%
No	62	64.58%

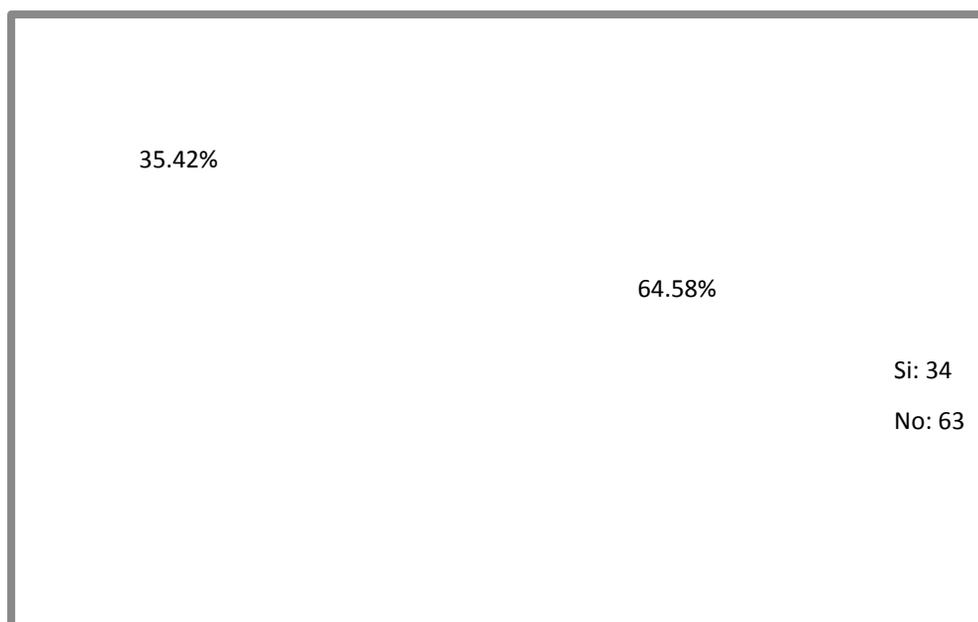


Figura 23: personas con discapacidad en instituciones

Ítem ¿Conoce usted a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución? La mayoría de las personas respondió que no conocen a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución el cual consta de un 64.58% y el 35.42% dijo que si conocen a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución.

21. ¿Usted invita a las personas que no pertenecen a una institución a que sean parte de una?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	59.37%
No	57	40.62%

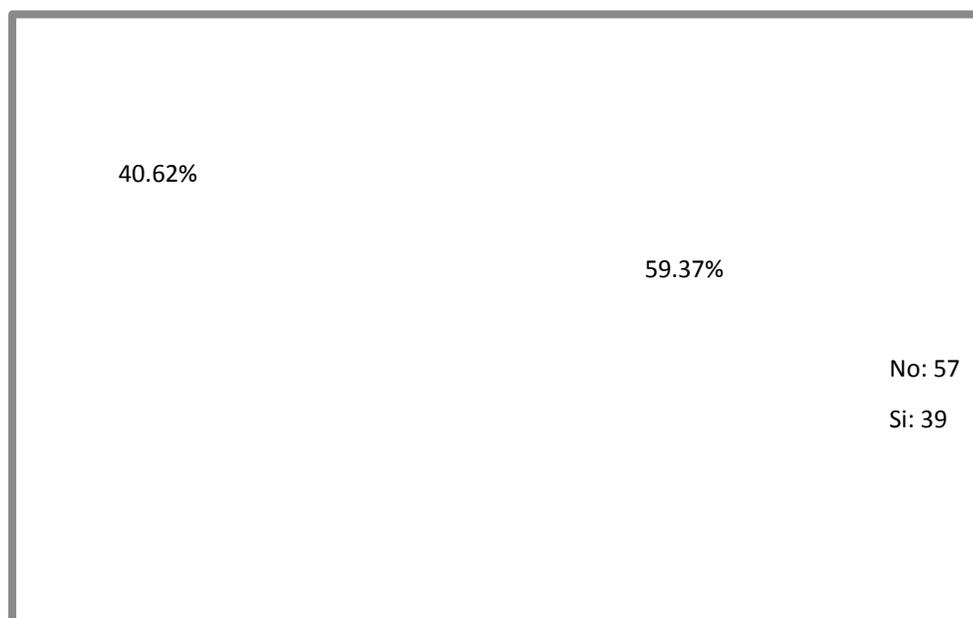


Figura 24: Invitación a instituciones

Ítem 21 ¿Usted invita a las personas que no pertenecen a una institución a que sean parte de una? El 40.62% respondió que si invitan a las personas con discapacidad a las instituciones que ellos pertenecen y el 59.37% dijo que no pero, en su mayoría es porque no conocen a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución.

VI: Legislación/ acceso e inclusión

22. ¿Tiene conocimiento de organizaciones que brinden apoyo a personas con discapacidad en El Salvador?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	52	54.17%
No	44	45.83%

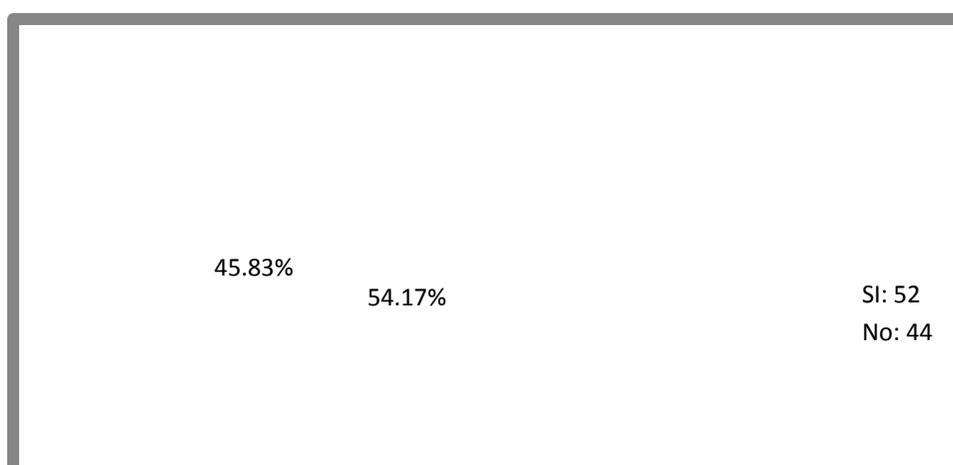


Figura 25: Organizaciones para personas con discapacidad

Ítem 22 ¿Tiene conocimiento de organizaciones que brinden apoyo a personas con discapacidad en El Salvador? El 54.17% contestó que si conocen las cuales son: ALGES, ISRI, RED DE SOBREVIVIENTES, CRP, CONAIPD, AGORA, ACES, CASA DE LA CULTURA, CENTRO DE CIEGOS, FUNTER, ANCIESAL, MINISTERIOS CRISTIANOS, y el 45.83% dijo que no conocen a excepción del que ellos pertenecen y no tienen la total conciencia que allí reciben apoyo.

23. ¿Conoce algún programa de salud pública en condiciones de igualdad hacia personas con discapacidad?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	96	100%

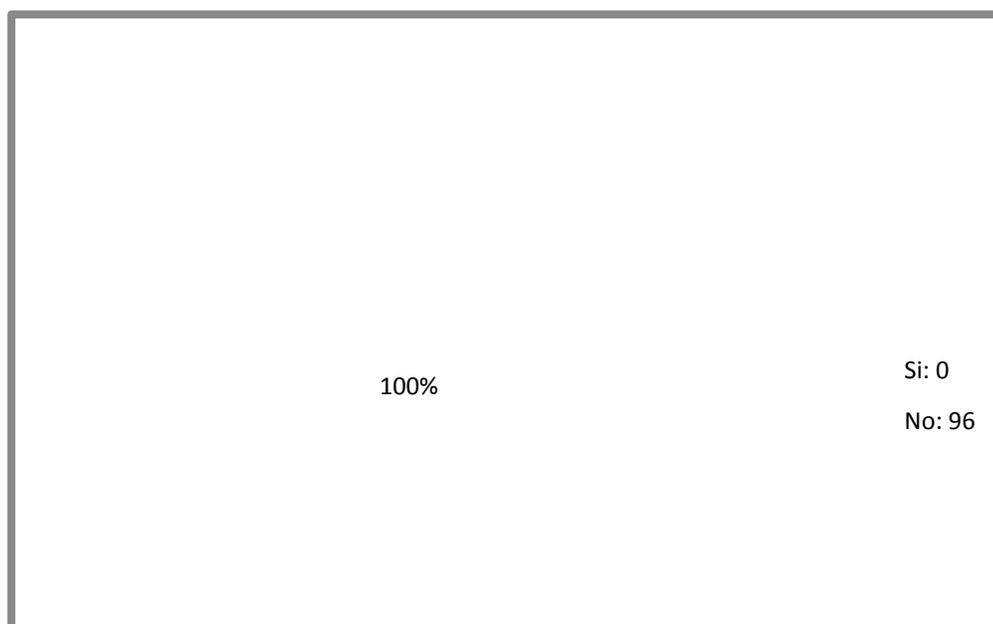


Figura 26: Programa de salud pública

Ítem 23 ¿Conoce algún programa de salud pública en condiciones de igualdad hacia personas con discapacidad? El 100% de la población contestó que no conocen programas de salud públicas para personas con discapacidad.

24. ¿Conoce usted cuales son los derechos y leyes que respaldan a las personas con discapacidad?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	44.79%
No	53	55.20%

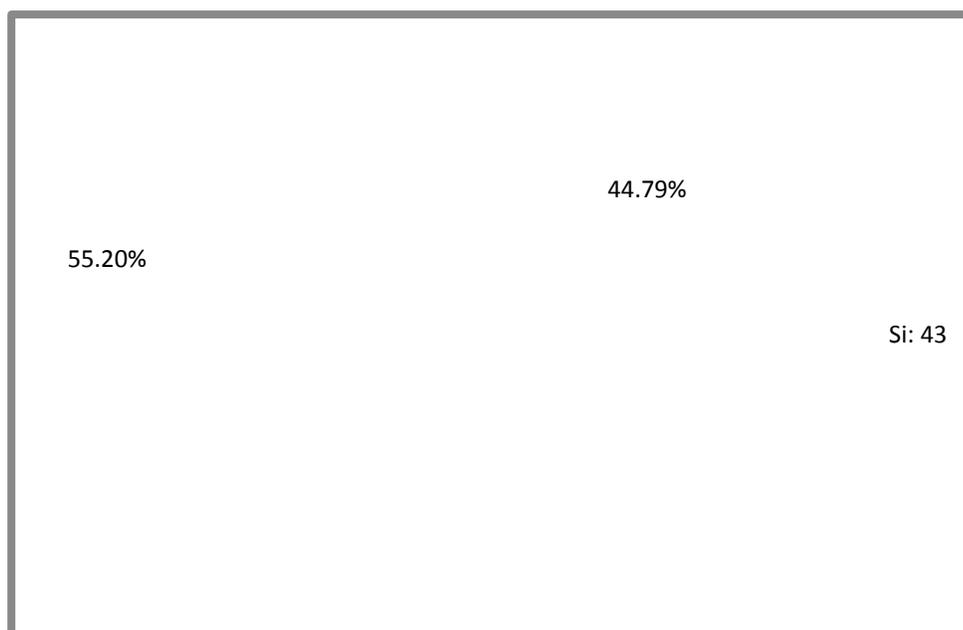


Figura 27: Derechos y leyes

Ítem 24 ¿Conoce usted cuales son los derechos y leyes que respaldan a las personas con discapacidad? El 52.21% respondió que no conocen la legislación, el 44.79% contestó que si tiene conocimiento de ello.

25. ¿Conoce una bolsa de trabajo para personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo u otra institución?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	35.42%
No	62	64.58%

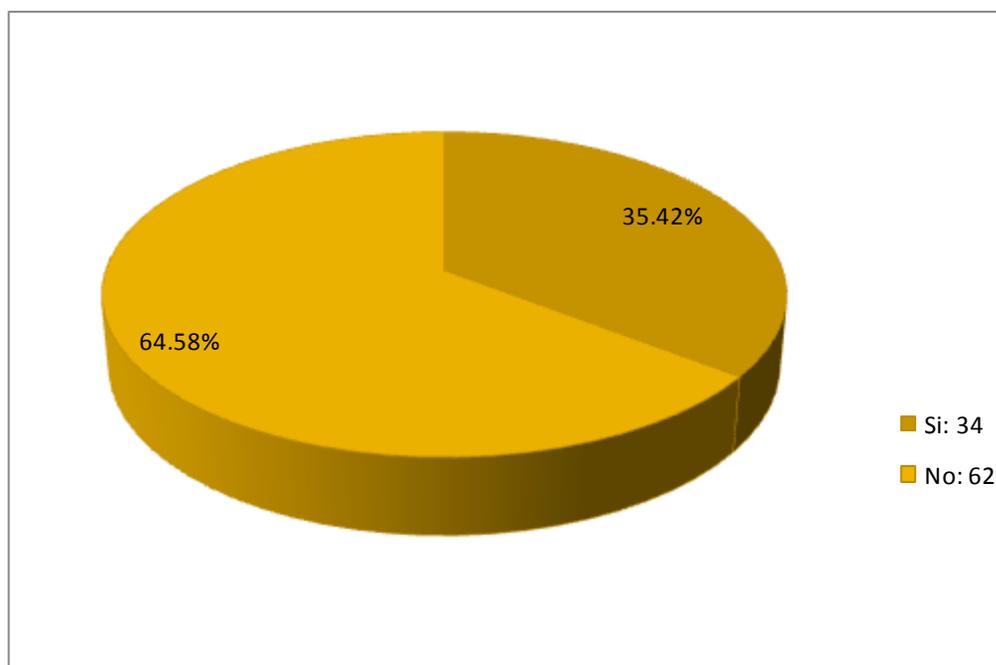


Figura 28: Bolsa de trabajo

Ítem 25 ¿Conoce una bolsa de trabajo para personas con discapacidad en el ministerio de trabajo u otra institución? La mayoría de la población entrevistada expreso que no conocen una bolsa de trabajo para personas con discapacidad que consta de 64.58% y el 35.42% dijo que si conocen una bolsa de trabajo para personas con discapacidad.

VII. Salud física

26. ¿Padece alguna enfermedad?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	36.45%
No	61	63.54%

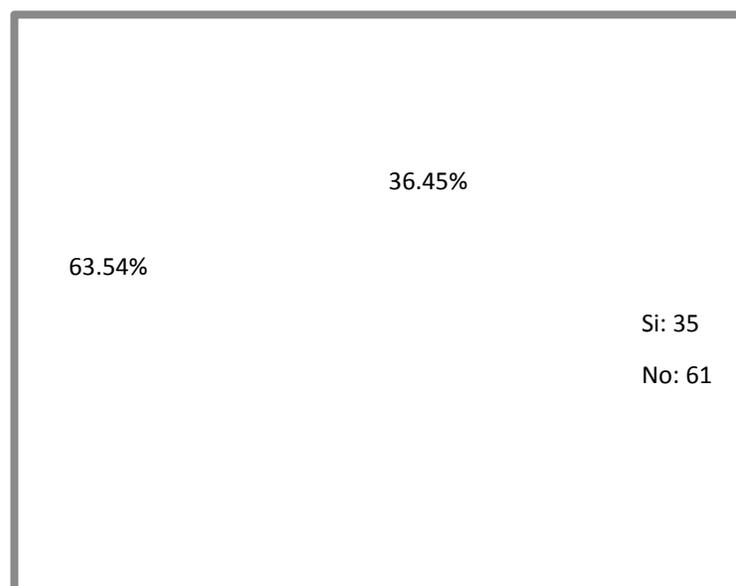


Figura 29: Enfermedades

Ítem 26 ¿Padece alguna enfermedad? El 63.54% expreso que no padecen de ninguna enfermedad, el 36.45% manifestó que si padecen de las enfermedades entre las cuales son tenemos: Convulsiones, visión, alergia, presión arterial, problemas estomacales, gastritis, infección en las vías urinarias, tumores, diabetes, epilepsia e hipertensión.

27. ¿Usted practica algún deporte?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	36.46%
No	61	63.54%

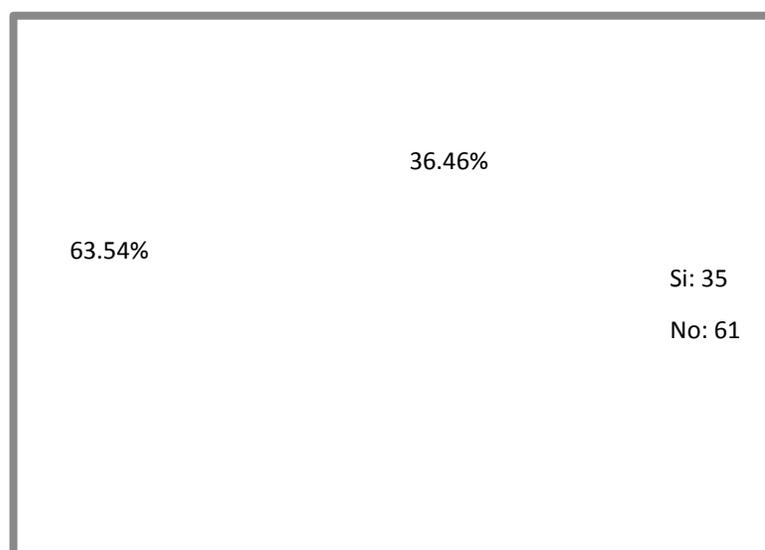


Figura 30: Deportes

Ítem 27 ¿Practica algún deporte? El 63.54% de los entrevistados respondió que no practican deporte, y el resto 36.46% respondió que si practican deporte entre los más comunes en las personas con discapacidad visual es natación, goalball, futbol sala, domino, en las personas con discapacidad locomotora esta basquetbol en silla de ruedas y las personas con discapacidad auditiva esta futbol y basquetbol.

INTERPRETACIÓN GENERAL

Según los datos obtenidos mediante la aplicación de 96 entrevistas a personas con discapacidad sensorial, física, cognitiva o intelectual las cuales fueron divididas en 25 a personas con discapacidad auditiva, 5 a personas con discapacidad intelectual o cognitiva, 35 a personas con discapacidad visual y 31 a personas con discapacidad motriz pertenecientes a instituciones gubernamentales, asociaciones, casas de la cultura y escuelas las cuales son: el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación integral (ISRI), enfocándonos en el Centro de Rehabilitación Profesional (CRP), El Centro de Ciegos, La Casa de la Cultura de la persona Ciega, Asociación Nacional de Ciegos Salvadoreños (ANSIESAL), Asociación de Ciegos de El Salvador (ASCES) y la Iglesia Bautista Miramonte y el Ministerio COM-VIDA.

Brindándonos los siguientes datos: Las personas entrevistadas oscilan entre las edades de 18 a 50 años, entrevistando en un total de 31 mujeres y 65 hombres, reflejando que en su mayoría son hombres los que viven con una discapacidad, sin embargo, según las estadísticas realizadas en el Registro Nacional de Personas Naturales en Marzo de 2017 en El Salvador hay un total de 112,025 mujeres y 156,520 hombres en la misma condición siendo únicamente 44,495 la diferencia no siendo del todo significativa brindándonos un ideal de patrón cultural acerca de que las mujeres en su mayoría no asisten a las distintas instituciones por la creencia de ser más indefensas o por tomar el papel de quedarse en casa y ser sobreprotegidas, siendo expresado esto en las diferentes instituciones a las que se asistió, además de reflejarse en las estadísticas de personas contratadas en el registro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

Se encontró que un 59.37% adquirió a lo largo de su vida la discapacidad mediante un accidente de tránsito, accidentes laborales, accidentes en la niñez como darse un golpe o estar a un punto de ahogarse, enfermedades tales como la diabetes, epilepsia, en el caso de las personas con discapacidad física teniendo

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

como secuelas infecciones urinarias, tumores, lo cual nos hace reflexionar que se está propenso a adquirir una discapacidad.

Quedando expuesto en el Anuario Estadístico del MTPS donde se presentó que en el año 2016; 7,104 personas sufrieron de un accidente laboral incapacitante es decir una discapacidad temporal, dejando claro que lo correcto es adaptarnos y sensibilizarnos como sociedad en el trato que brindamos como en la accesibilidad de la que gozan en cada contexto ya sea laboral, académico o familiar, puesto que solo un 40.62% expresaron tener su discapacidad de manera congénita, surgiendo la interrogante siguiente será que una discapacidad congénita resulta ser más “fácil” de sobrellevar que una discapacidad adquirida, lo que si debe quedar claro es que una discapacidad sea cual fuese su origen genera en cualquier persona problemas en su autoestima, es posible que al ser adquirida a lo largo de la vida causara severos traumas en cuanto a la aceptación de su condición lo que se conoce como “duelo” que en su mayoría nunca logran superar, así como, enfrentarse a una nueva vida y a desarrollar nuevas habilidades lo que implica nuevos retos como la pérdida de su trabajo e incluso de sus familias y amistades

- **NIVEL ACADÉMICO**

Al realizar la interrogante acerca del nivel académico de las 96 personas entrevistadas, se destacó la baja preparación académica ya que un 20% había logrado asistir a la universidad con mucha dificultad tales como: Barreras arquitectónicas, Transporte, Desplazamiento, Recurso Económico, Actitudes negativas por parte de educadores y compañeros de clases, pocas universidades con apertura.

Mientras que el 16.66% tenían educación básica de primer ciclo, el 11.45% educación básica de segundo ciclo, el 20.83% educación básica de tercer ciclo y 30% bachillerato. La Licenciada Rosa Elena Chávez de Guevara que posee el puesto de técnico en el departamento de Inclusión Educativa en el Ministerio de Educación al ser entrevistada comentaba que, El Salvador cuenta con 30 escuelas a nivel nacional para personas con discapacidad mental, cuatro para personas con

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

discapacidad auditiva y una para personas con discapacidad visual. Una cifra sin duda alarmante que refleja la poca inclusión y accesibilidad a la educación que se les brinda a las personas con discapacidad, puesto que una persona con discapacidad auditiva, motriz y visual no puede asistir a las escuelas de personas con discapacidad mental ya que su programa de estudio es el equivalente a llegar al segundo grado.

El Master, graduado en Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Maestro en Derechos Humanos y Educación para la Paz que labora en la Unidad de Divulgación y Capacitación del Tribunal de Ética Gubernamental expreso que según El código de Ética Gubernamental en el capítulo II que trata sobre normas éticas hace un hincapié dentro de las prohibiciones éticas en su inciso J) donde amplía que está prohibido denegar a una persona la prestación de un servicio público a que tenga derecho, en razón de nacionalidad, raza, sexo, religión, opinión política, condición social o económica, discapacidad o cualquiera otra razón injustificada. Entendiéndose la educación como un derecho y por ende las escuelas brindan un servicio público.

Lo cual nos lleva a lo comentado por la representante del Ministerio de Educación, que expreso que 15,000 estudiantes con discapacidad asistían a escuelas regulares, terminología usada por el MINED para referirse a escuelas donde asisten personas que no poseen ninguna discapacidad es decir el servicio o el derecho a la educación no es negado pero tampoco es brindado con equidad a las personas con discapacidad ya que existe la falta de conocimiento como de preparación por parte de los maestros en el trato como en las herramientas necesarias y queda además evidenciado que el deseo de superación excede a las limitantes que el sistema educativo presenta.

La representante comentaba nuevamente que el MINED estaba bajo la búsqueda de inclusión realizando en 2016 la prueba PAES a 100 estudiantes con discapacidad dando algunas en braille, brindando un intérprete y asistiendo a la casa del estudiante. Además en el presente año se espera capacitar a educadores en la temática y enseñarles lenguaje de señas para que cualquier persona con

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

discapacidad auditiva logre asistir a las escuelas sin obstáculos, como también brindar enseñanza en un programa de informática a personas con discapacidad visual. Evidenciando que una de las grandes limitantes para que una persona con discapacidad se inserte en la vida laboral es la educación, ya que, las empresas en su mayoría buscan un nivel académico alto y algunas no saben ni leer ni escribir al no haber tenido la oportunidad de asistir a una escuela por distintos motivos tales como vivir en zonas conflictivas que hacen que corran riesgo, tienen barreras arquitectónicas, poca accesibilidad, una actitud de sobre protección por parte de los padres que genera un bajo deseo de un proyecto de vida y superación.

- **COMPONENTE FAMILIAR**

Dentro del componente familiar un 76.04% de las personas entrevistadas expresaban que posee una muy buena relación con su familia además de vivir con ellos, explicando que recibían gran apoyo y comprensión aunque en dado momento sentían la sobreprotección por parte de sus padres y que pese a entenderla dada la situación de violencia en el país no dejaba de incomodarles ya que se sentían muy dependientes para cada una de las acciones que realizaban, expresando que desde la niñez se vivía con dicha situación Al evaluarlo desde un enfoque de derechos la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia es incorrecto puesto que se vulneran los derechos a la participación del niño generando en el futuro un adulto dependiente, conformista, sin iniciativa, con miedo a tomar decisiones, falta de sentido crítico y falta de respuesta en situaciones críticas, etc.

Por otro lado la teoría según el artículo Personalidad y discapacidad de la página Psicoserena publicado el miércoles 6 de febrero del 2013 nos dice que: En el caso del desarrollo de la personalidad en la primera infancia, uno de los aspectos importantes son las vinculaciones afectivas que establecen los niños tanto con la familia como con los cuidadores y con todas aquellas personas que tienen algún tipo de relación permanente durante un tiempo con los niños.

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

Además El desarrollo de la personalidad del niño con discapacidad puede verse afectada, ya que existe un factor de riesgo de exclusión social y familiar, que junto con las características de los niños con discapacidad, aumenta la posibilidad de establecer vinculaciones negativas. Las vinculaciones negativas inciden negativamente en el desarrollo y en el comportamiento.

Esto queda evidenciado en lo expuesto en la mayoría de instituciones mencionaban que las personas con discapacidad tienen una barrera actitudinal que genera una predisposición a ser rechazados o discriminados, Información adquirida mediante Modulo VIII del diplomado de Derechos Humanos de la Niñez y la Adolescencia impartido por el Instituto Salvadoreño de la Niñez y la Adolescencia en el presente año.

La buena relación comentada en el ítem uno se refleja además en el ítem diez puesto que al momento de estar sin un empleo la familia tomaba el cargo de los gastos económicos en un 67.71% % mostrando su apoyo al saber que se encontraban desempleados. Se encontró que solo un 10.41% no tenían una buena relación expresando que recibían indiferencia por parte de sus familiares como también tratos hostiles. Evidenciándose que aun en el ámbito familiar gracias a la poca sensibilización las personas con discapacidad sufren violencia en mayor o menor medida.

Un 79.17% de las personas expresaban no tener otro familiar con discapacidad y un 20.83% expreso que si hay otra persona con discapacidad en sus familias como discapacidad intelectual y discapacidad motriz lo que nos acerca al hecho de ellos sentirse diferentes aun dentro del ámbito familiar por ser los únicos con una discapacidad para ejecutar cualquier acción que ellos deseen. Estando relacionada con el siguiente ítem en el cual el 64.59% expreso que en su tiempo libre solían permanecer en sus hogares pasando tiempo con sus familias ya que sentían que podía ser peligroso o no les permitían salir para cuidarlos, haciendo únicamente labores domésticas, viendo sus redes sociales, viendo televisión etc. En su minoría el 36.46% el tiempo libre lo ocupaban para hacer deporte, ingerir bebidas alcohólicas y asistir a la iglesia.

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

- **OPORTUNIDADES LABORALES**

En cuanto a las oportunidades laborales un 61% expresaba no haber aplicado a una oferta en el último año, quedando en concordancia con el siguiente ítem ya que un 68% no había asistido a una entrevista laboral, expresando el 39% que pese a aplicar en su mayoría no les habían llamado a entrevista y un 32% que pese a asistir a una entrevista no habían sido contratados y no se les había brindado ningún tipo de explicación del porqué, pero ellos habían percibido durante la entrega de curriculum como también al momento de ser entrevistados una clase de resistencia y poca capacitación por parte de quienes les atendieron.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social expreso que en el año 2016 fueron contratadas 390 personas con discapacidad mientras que fueron contratadas 3,951 personas que no poseen ninguna discapacidad en el mismo año, evidenciando que las personas con discapacidad alcanzan solo un 10% en la cantidad de empleos que reciben los demás.

El MTPS expresa que tiene una sección de grupos vulnerables que tiene como objetivo Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad a través de la promoción y gestión para la inserción laboral, de acuerdo a sus potencialidades de trabajo y de las demandas del mercado en el desarrollo productivo. Reconociendo tres tipos de discapacidad: Física la cual es una movilidad reducida o falta de movilidad en miembros inferiores, superiores y amputaciones a, Sensorial Visión disminuida, ceguera total, dificultades para hablar, sordera parcial y pérdida total de las facultades auditivas, pérdida total de las facultades visuales, etc. Cognitiva o Intelectual como autismo, trastornos mentales y esquizofrenia.

Teniendo dicha sección ya que reconocen que pese a tener vigente una bolsa de empleo para personas con discapacidad la ley no se cumple a cabalidad, puesto que las empresas no cumplen con la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (LEOPD), la cual expresa en su Artículo 24 que se

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

debe contratar a una persona con discapacidad por cada 25 que no posean discapacidad.

Se realiza mediante el departamento de inspección el cumplimiento de dicha ley pero encontrando que las empresas en su gran mayoría prefieren pagar una multa a contratar bajo la legalidad evidenciando en las estadísticas brindadas por el MTPS las cuales muestran que en el año 2016 (Ver anexo 6) se pagó un total de \$55,139.00 en multas por parte de las empresas gracias al incumplimiento de la ley.

Al preguntar a las personas si al momento de asistir a una feria de empleo habían sido atendidos por un personal capacitado un 91% expreso nunca haber asistido a una feria de empleo y un 9% haber asistido explicando que el trato no había sido acorde ya que a personas ciegas no se les brindo un documento en braille no se contó con interpretes para personas sordas dicho dato concuerda con el hecho de que solo se han realizado según datos del MTPS un total de cuatro ferias de empleo para personas con discapacidad una en 13 de Noviembre de 2015, dos en el año 2016 realizadas para las empresas que no cumplían con el artículo 24 de la LEOPD y otra en el presente año el martes 19 de mayo en conjunto con el ISRI.

Evidenciando la poca apertura por parte de las empresas para contratar a personas con discapacidad tomando importancia las palabras de la Licenciada Rubia Lorena Rivera Licenciada en Trabajo Social, que posee el puesto de Gestora de Empleo desde hace 13 años en el ISRI que expresaba que dentro de las empresas existe poca credibilidad de los contratantes así como una barrera actitudinal, además de poca preparación para todos los tipos de discapacidad ya que al momento de realizarse una entrevista laboral pese a que la ley demanda que tengan a un entrevistador que esté capacitado en lenguaje de señas no lo poseen en su gran mayoría y la solución más fácil es no contratar.

Para reforzar lo antes expuesto el estudio: "Factores claves de éxito en la inserción de personas con discapacidad. Casos de estudio: Industrias la Constancia, Unilever y productos alimenticios Diana" por Castro Sánchez en la

Universidad Doctor José Matías Delgado, En el año 2013, expuso que la cultura necesita:

- Sensibilización al grupo que recibe a la Persona con Discapacidad.
- Sensibilización general a la organización.
- Voluntariado en actividades de apoyo y campañas de promoción.

De las personas entrevistadas un 57.28% consideran que lo que mayormente les afecta al momento de encontrar un empleo es la discriminación, la poca preparación del entrevistador para atender a personas con discapacidad, un 35.42% expuso que también la infraestructura y accesibilidad quedando demostrado que pese a no expresarlo las personas con discapacidad sienten la barrera que las empresas ponen, es decir, pese a estar ofertando empleos no tienen mucha intención de contratar ya que esto les incurriría en gastos creando un desánimo y poco deseo de aplicar ya que se espera un resultado negativo porque ven a la persona por su discapacidad más que por su capacidad para realizar el empleo, quedando como única opción un empleo informal o la ayuda de la familia expresando en el ítem nueve que un 41.67% nunca ha trabajado en una empresa formal y que un 59% ha pasado de uno a diez años sin empleo por la misma situación y que mientras esto se ha dado un 67.71% ha sido ayudado por su familia y un 25% en trabajo independiente fortaleciendo el dato.

- **CONDICIONES LABORALES**

La mayoría de personas con discapacidad que consta de 65.63% principalmente la locomotora consideran que no son adecuadas las condiciones físicas donde se desenvuelven por la inaccesibilidad como la falta rampas, infraestructura de baños ya que en algunos hay gradas y no se cuenta con ascensores; a diferencia de las personas con discapacidad visual, la mayoría expuso que si son adecuadas las instalaciones, no se les dificulta ya que se han memorizado las instalaciones donde se desenvuelven y el bastón es de gran ayuda expresando que con el ven, la minoría que constituye un 34.37% respondió que no es adecuada ya que existe

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

poca accesibilidad, las personas con discapacidad intelectual y auditiva expresaron que no les afecta las condiciones físicas donde se desenvuelven.

Con estas respuestas resulta ser más evidente que la mayoría de las instalaciones no son adecuadas para esta población porque pareciera que cuando se construyeron no se pensó que una persona con discapacidad las pudiera utilizar, lo cual deja mucho que desear para el uso adecuado de las instalaciones donde se desenvuelven ya que todas las personas están propensas a adquirir una discapacidad. Según la Norma Técnica de Accesibilidad Urbanística y Arquitectónica de Transporte y Comunicaciones del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), que es el ente rector que debería supervisar que se cumpla la legislación, se garantice el cumplimiento de los derechos de esta población tiene una falla, además se demuestra en la normativa ya que plantea como debería ser la accesibilidad e infraestructura para el uso de las personas con discapacidad, lo cual es “el deber ser y no el ser” ya que en la realidad las condiciones arquitectónicas son en su mayoría inaccesibles o inadecuadas para esta población.

Haciendo énfasis en lo anterior la teoría nos dice en el ensayo publicado en 2011 en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid “Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario” de Pérez y Alcover se expone que: Desde el punto de vista aplicado, las organizaciones deberían tener en cuenta no solo la adaptación de los puestos de trabajo a las diferentes tipologías de discapacidad y la prevención de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo sino también los factores psicosociales que pueden afectar su desempeño.

Además, todos los aspectos relacionados con la información sobre seguridad y salud ocupacional y prevención de riesgos psicosociales deben adaptarse a las características de este tipo de trabajadores, por lo que es necesario contar con su opinión sobre los planes de prevención y los riesgos a los que pueden estar expuestos.

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

Entre las actividades que realizan las personas con discapacidad se encontró que un 38.58% ocupa su tiempo para estudiar en el CRP, cualquier persona con discapacidad puede llegar y estudiar un curso que dura 17 meses, las personas son seleccionadas de acuerdo a sus habilidades para que aprendan un oficio de los que el centro ofrece: panadería, cosmetología, computación, corte y confección; para poder aplicar posteriormente a un empleo de acuerdo a la entrevista realizada a la licenciada Rivera del CRP gestora de empleos.

Asimismo el 23.96% de población estudia para alfabetizarse principalmente las personas con discapacidad visual en las asociaciones, y auditiva en La iglesia Bautista Miramonte IBM y COM-VIDA, por otra parte realizan actividades estables: las cuales son vender dulces o algún otro producto. El 11.46% de la población realiza actividades esporádicas para solventar sus necesidades económicas por ejemplo realizando masajes o vender, El 11.46% realizan otras actividades como alfabetizar a sus compañeros con discapacidad, hacer bisutería, manualidades y participar activamente en los las asociaciones, y por último la minoría un 3.12% realiza actividades por contrato: haciendo masajes, y capacitando.

- **DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SOCIAL**

La mayoría que constituye de un 65.62% opinan sobre el rechazo al momento de encontrar un empleo: que es necesario más tolerancia ya que lo consideran injusto como discriminatorio e indignante, comentan que no es nada fácil para ellos, de igual forma un 19.79% opinan que las empresas no dan oportunidades, ellos expresaron que si tienen capacidad igual que una persona “normal” (sin discapacidad).

Además consideran que deberían sensibilizar y capacitar a las empresas y a la población en general. Además un 10.42% de la población con discapacidad auditiva consideran que deberían haber más personas que manejen el lenguaje de señas y capacitar, la minería un 4.17% dijo que si han tenido un buen trato, entre ellos se encuentran personas que han adquirido recientemente su discapacidad.

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

De acuerdo con los datos proporcionados por la licenciada Rivera del CRP gestora de empleos, una limitante de esta población es su nivel académico, ya que la mayoría oscilan en un nivel académico básico y por tal motivo algunas empresas se enfrentan a esta barrera ya que solicitan en el perfil del puesto como mínimo estudios de séptimo grado a bachillerato, por otra parte la persona con discapacidad cuenta con limitantes en sus recursos económicos, poca o nula credibilidad de los contratantes, barreras actitudinales, las empresas limitan a las personas con discapacidad, no hay diferencia en los derechos y obligaciones, se debe insertar a la persona con discapacidad siempre en funciones que pueda desempeñar, no se rehabilita funcionalmente.

La mayoría de la población entrevistada manifestó que el trato que ha recibido de otras personas en lugares públicos como bancos, escuelas, calles, etc. Ha sido mala en muchas ocasiones son ignorados o los ven de manera indiferente, igualmente un 38.64% contestó que ha recibido un buen trato de parte de otras personas, así mismo un porcentaje respondió que ha tenido un trato regular ya que algunas ocasiones han recibido un trato considerable puesto que han recibido ayudado y en otras ocasiones han tenido un mal tratado, en cuanto la minoría, respondió que le es indiferente el trato de otras personas en lugares públicos, manifestando esto, las personas con discapacidad auditiva.

En la interrogante ¿Qué opina del rechazo por parte de sus compañeros de estudio o entorno social? La mayoría que forma parte de un 40.62% respondió que ha recibido un buen trato de parte de sus compañeros, ya que ellos también tienen una discapacidad en las instituciones donde son parte actualmente, se llevan bien han recibido un trato ameno y comparten cosas juntos.

Un 38.64% expreso que no debería existir discriminación pero la hay y la han vivenciado principalmente las personas que han tenido la oportunidad de asistir a las escuelas regulares. El 17.71% consideran que es por desconocimiento o ignorancia que algunos los rechazan, por lo tanto se debería sensibilizar a la población, y por ultimo un 3.12% responden que no ha recibido maltrato de ninguna parte.

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

La mayoría un 56.24% de los entrevistados considera que la comunicación que existe entre sus compañeros de estudio o entorno social es buena ya que tienen una buena relación, se apoyan entre compañeros, comparten cosas juntos como jugar dómimo en caso de las personas con discapacidad visual.

El 25% expreso que es un trato regular ya que ellas no se comunican mucho se consideran personas reservadas, la minoría que consta de un 18.75% dijo que tiene una mala comunicación ya que en el caso de las personas con discapacidad auditiva les cuesta mucho más comunicarse, algunas de ellas se están alfabetizando aprendiendo el lenguaje de señas, a leer y escribir, y al resto le es indiferente la comunicación entre sus compañeros y en su entorno social entre ellos se encuentran personas con discapacidad auditiva ya que tienen más dificultades para comunicarse.

En la interrogante ¿Has sido objeto de bromas, burlas por parte de compañeros u otras personas? la mayoría que forma un 65.62% de los entrevistados respondieron que si han sido objeto de bromas y burlas, de vecinos, compañeros algunos de los que tuvieron la oportunidad de asistir a una escuela regular, recibieron burlas en su niñez y adolescencia, mediante el uso de sobrenombres como el “choco” el “cuto” el “patojo” el “mudo”, también los excluían de los grupos de trabajo escolar o amigos, en el caso de las personas con baja visión en la calle por la noche se tropiezan o caen, algunas personas se burlan de ellas sin saber que es por la discapacidad, puesto que la mayoría de personas únicamente reconocen a una persona “ciega” con el uso de lentes, también expresan que han recibido burlas por parte de niños y bromas por parte de amigos o familiares. El resto un 34.37% de la población manifestó no haber sido objeto de bromas o burlas y en caso de algunos sordos desconocen que lo hayan sido. Lo cual muestra que la sociedad desconoce los diferentes tipos de discapacidad, no se está sensibilizada por tanto no hay conciencia de estas problemáticas y en algunos casos llegan a tenerla hasta que la misma persona la familia o allegado vive con ella, lo cual demuestra que el CONAIPD no cumple a cabalidad sus funciones como ente rector que supervisa que todas las instituciones u

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

organizaciones cumplan las funciones de protección para las personas con discapacidad y así mismo promocionar y sensibilizar a la población para el trato justo y equitativo para ellas.

En el artículo publicado en el 2005 nos explica algunas razones sobre la discriminación que reciben las personas con discapacidad: “El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad” en Madrid, España por la revista Critica de Ciencias Sociales y Jurídicas por Rubio Arribas en el cual se expuso que: La sociedad y los medios de comunicación sobre todo aquellos que no tiene información y desconocen el mundo de las discapacidades, han contribuido a perpetuar prejuicios y concepciones erróneas sobre las diversas discapacidades.

La sociedad estigmatiza a través del lenguaje, y emite juicios de valor y generalizaciones sobre estos colectivos, que se extienden entre el ámbito empresarial. Por tanto, se debería hacer hincapié desde todos los ámbitos sociales y laborales, para que se respetara la diferencia.

- **ACCESIBILIDAD**

Las condiciones laborales adecuadas para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse según los entrevistados deberían ser: en primer lugar un 34.37% expreso que deben proporcionar accesibilidad, lo cual se refiere a la infraestructura adecuada para poder desplazarse en la discapacidad locomotora y visual prioritariamente, como ascensores, rampas, pasamanos, también aparatos adecuados a su discapacidad, como programas de computadoras para discapacidad visual.

En segundo lugar un 19.79% responde que lo ideal sería sensibilizar a los empresarios y a las personas en general sobre el tema para erradicar la discriminación.

En tercer lugar el 18.75% que se debería tener igualdad y equidad, tener seguro social, una real inclusión, condiciones adecuadas para cada discapacidad, que realmente cumplan la LEOPD, y en cuarto lugar que consta de un 14.58% tener

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

interprete en el lenguaje de señas en las empresas ya que para las personas con discapacidad auditiva es una gran barrera el no poder comunicarse. Todas estas condiciones que consideran las personas con discapacidad que deberían tener pero no tienen en su mayoría están sustentadas por la legislación del país en el marco legal en discapacidad como lo es la “Ley de Equiparación de oportunidades Para las personas con discapacidad y su Reglamento”

La mayoría de las personas entrevistadas que consta de un 65.62% consideran que si, se les dificulta desplazarse en lugares públicos, en las calles ya que las aceras están en mal estado, así como caminar en ellas ya que hay una considerable cantidad de puestos de ventas y vehículos estacionados que no cumplen la normativa, el uso del transporte colectivo así como cruzarse las calles les genera un reto completo, ya que algunas veces no tienen a nadie que les ayude o las personas simplemente los ignoran, eso principalmente a las personas con discapacidad locomotora y visual, algunas personas con discapacidad visual han sufrido de incidentes como quemaduras en puestos de comida, en aceras, así como el hecho de que no todos los semáforos cuentan con la emisión de un sonido al momento de cambiar de color lo cual dificulta a las personas no videntes el cruzar la calle, un 31.25% respondió que no se les dificulta ya que están acostumbrados a andar por las calles en el caso de las personas ciegas y las personas con discapacidad intelectual consideran que no se les dificulta al igual que algunas personas con discapacidad auditiva, el 3.12% de entrevistados con discapacidad auditiva dijo que si, en algunos casos cuando van a algún lugar nuevo y quieren saber una ruta o solicitar algo y quieren comunicarse de manera escrita la mayoría de veces son ignorados o las personas no los entienden.

De acuerdo a la Norma Técnica de Accesibilidad Urbanística y Arquitectónica de Transporte y Comunicaciones del CONAIPD, (ver anexo 7) en teoría estas dificultades no deberían de existir para esta población, pero la realidad es que siguen latentes y es una dificultad más para ellos.

También resulto de suma importancia conocer la solidaridad entre las personas con discapacidad, puesto que laboralmente se está en un mundo sumamente

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

competitivo; y a pesar de ello, tienden a tomar la iniciativa de ver la importancia de capacitarse y desarrollar habilidades, como resultado se obtuvo que un porcentaje de 35.42% de las personas con discapacidad no tienden a conocer a otras personas en su misma condición, esto se debe a que las personas entrevistadas se relacionan únicamente con las demás personas que pertenecen o forma parte de la institución a la que asisten siendo el resto del 64.58% las personas con las que conviven a diario en las instituciones, es decir que, las personas con discapacidad su círculo de amistades se vuelve reducido sobre todo cuando han adquirido la discapacidad, puesto que expresaban que la mayoría de sus amigos se alejaron de cada uno de ellos al verlos en tal condición.

- **LEGISLACIÓN/ ACCESO E INCLUSIÓN**

Por tanto un 64.58% tiene conocimiento de organizaciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad y un 35.42% dijo no conocer organizaciones sin embargo, cada persona reconoce dichas instituciones de acuerdo a su discapacidad, otro dato importante resulta que la mayoría de las personas que fueron entrevistadas, tenían un total desconocimiento de las instituciones u organizaciones antes de pertenecer a ellas y que por mucho tiempo se ven obligados a permanecer en sus hogares puesto que sus familiares por falta de conocimiento de las instituciones donde pueden desarrollar más habilidades y ser independientes no los incentivan a asistir; es decir, que muchas personas con discapacidad ignoran la existencia de instituciones que pueden brindar una orientación, rehabilitación y apoyo en su condición ya sea esta física, intelectual, auditiva o sensorial.

Además, se tiene que en su totalidad las personas entrevistadas desconocen algún programa de salud pública hacia personas con discapacidad.

En relación a sus derechos que poseen como personas con discapacidad un 44.79% de las personas entrevistadas dijo conocer sus derechos como tal y un 55.21% dice no tener conocimiento alguno. Sin embargo dicho conocimiento resulta ser bajo y hasta pueden estar mal informados esto a causa de múltiples factores siendo el principal la falta de información que la familia posea sobre sus

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

derechos, ya que existen los siguientes documentos como: Recopilación de normativa de personas con discapacidad en El Salvador, Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, Política nacional de atención integral a las personas con discapacidad, Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Un dato relevante en la investigación se tiene que las personas con discapacidad visual/sensorial poseen un mayor conocimiento acerca de sus derechos es decir se encuentran más informados, así mismo se encuentran mejor organizados a diferencia de otra discapacidad.

Otro de los resultados obtenidos ha sido en relación a un porcentaje bajo de un 35.42% que tiene conocimiento de la bolsa de trabajo para personas con discapacidad que tiene el ministerio de trabajo, a diferencia de un 64.58% que no la conoce; a pesar de dicho conocimiento, las personas entrevistadas lamentan el hecho de que “no funcione” expresando que han aplicado y nunca han sido llamados para aplicar a un trabajo. Sin embargo, se entrevistó a la Licda. Marta de Herrera quien ha sido jefa durante 17 años en la sección de grupos vulnerables del Ministerio de trabajo, quien manifestó lo siguiente: “La bolsa de trabajo se creó a partir de los sobrevivientes del conflicto armado en el país, posteriormente se habilitó para atender a personas en general creando una base de datos que a la fecha cuenta con un aproximado de 3 mil personas con discapacidad contratados.

En contra posición de la insatisfacción de las personas entrevistadas en cuanto a la función o no de la bolsa de trabajo, la licda Herrera brindó las estadísticas en cuanto a la personas insertadas por ellos, la cual ha sido entre el año de 2014 al 2017 un total de 1264 siendo hombres 892 y mujeres 362. A partir de ello se trabaja con las empresas en la sensibilización brindando capacitaciones, de manera permanente y gratuita ofrecen tal servicio que muchas empresas no lo aceptan o no están interesados en recibirlo. Es decir que hace falta voluntad política y conciencia por parte de empresas y sociedad en general ante la sensibilización con el tema de la discapacidad, así mismo es el área de inspección del MTPS quien tiene la tarea de supervisar y visitar a las empresas en el cumplimiento de lo que la ley demanda. Como área de sección de grupos

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

vulnerables deben cumplir la meta de insertar laboralmente a 20 personas al mes comentando que tienen más experiencia en la inserción laboral con personas con discapacidad motriz.

Los estudios han mostrado que las personas con discapacidad tienen más probabilidad que otras personas de reportar que: Tienen un estado de salud general más precario, tienen menos acceso a una atención médica adecuada, consumen bebidas alcohólicas y practican menos actividad física.

En efecto los resultados indicaron que un 36.45% de las personas con discapacidad presentan una mayor probabilidad de padecer enfermedades y un 63.54% manifestó tener una buena salud siendo los más propensos las personas con una discapacidad motriz y visual como por ejemplo: infecciones en las vías urinarias, presión arterial, hipertensión, convulsiones, gastritis y visual, a diferencia de las personas que han adquirido la discapacidad visual debido a la diabetes específicamente, las personas con discapacidad necesitan atención médica y acceso a programas de salud por las mismas razones que las demás persona para mantener su bienestar y estar activas.

La salud mental tiene que ver con la manera en que la gente piensa, siente y actúa al enfrentar la vida. Las personas con discapacidad tienden a tasas más altas de estrés y depresión que las otras personas, hay muchas maneras de tratar la depresión. El ejercicio puede ser efectivo, aunque a veces se necesitan también medicamentos y psicoterapia.

Tener una discapacidad, no es un indicador de no realizar o practicar algún deporte, a pesar de ello, se obtuvo un porcentaje bajo de 36.46% de las personas entrevistadas las cuales aseguraron practicar un deporte sobre todo lo realizan personas con una discapacidad visual y motriz, a diferencia de un 63.64% manifestó no practicar deporte alguno.

Luego de realizar una integración total de los resultados obtenidos en la investigación, se puede inferir que, las principales limitantes así como de los factores psicosociales que afectan a las personas con discapacidad al momento

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

de iniciar e insertarse en la vida laboral se encontraron los siguientes: como principal el escaso acceso a la educación, las barreras actitudinales de parte de los maestros, por tanto las oportunidades de obtener un empleo formal se vuelve aún más escasa, ya que las empresas solicitan un nivel académico arriba de séptimo grado como mínimo, y se añade la resistencia de las empresas a no cumplir con un derecho de esta población y un deber de cumplir por parte de las instituciones públicas o privadas con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad (LEOPD), lo cual se traduce en la no inclusión social por parte de la población salvadoreña debido a la falta de información que la sociedad posee en el tema, generando una discriminación, rechazo y marginando a las personas con discapacidad.

De acuerdo a la guía de observación realizada a la población entrevistada se evidenció que en la apariencia física la mayoría presentaba vestimenta limpia y en buen estado, presentaban su cabello ordenado piel limpia, y las mujeres sin maquillaje, lo cual indica en su mayoría presentaban una apariencia física adecuada.

En la expresión facial se pudo evidenciar que las personas con discapacidad visual presentaban tics, movimientos oculares humedad en sus ojos lo cual es característico de esta población y no un indicador de su conducta.

En relación al movimiento corporal la mayoría de la población sin tomar en cuenta a las personas con discapacidad auditiva ya que su comunicación es el lenguaje de señas, lo cual no se toma en cuenta como un indicador a evaluar, puesto que sería una consideración sesgada ya que no se relaciona directamente a su estado anímico sino más bien es su manera de comunicarse con otros, (cabe recalcar que cierto porcentaje de la población aún se está alfabetizando), la mayoría presentaba movimientos en sus manos para referirse a expresar situaciones, llanto sobre todo al momento de relatar sus experiencias las personas con discapacidad motriz puesto que adquirieron su discapacidad mediante un accidente, la minoría presentó movimientos en sus pies, lo cual probablemente fue un indicador de ansiedad (no incluidas las personas con discapacidad física),

“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.

también se observó que en su mayoría las personas con discapacidad visual presentan una inadecuada postura.

En el lenguaje las personas con discapacidad visual mostraron un lenguaje fluido, un tono de voz fuerte con mayor seguridad y contestaron eficientemente las preguntas realizadas. Las personas con discapacidad intelectual presentaban un lenguaje más lento y algunas preguntas las contestaron con mayor dificultad cuando no entendía pedían que se les repitieran las preguntas, pero pudieron entenderlas y contestarlas todas.

En la interacción con los participantes la mayoría estuvo atento ante las indicaciones que le brindaron las facilitadoras, estuvieron curiosos del tema que se trató, se mostraron respetuosos y con disponibilidad a participar, hubo contacto visual con las personas con discapacidad, física, intelectual y auditiva.

CAPITULO V. PROPUESTA

La realización de un programa de capacitación que a través de módulos de autoaprendizaje surgió a partir de los resultados del estudio en cuanto al desconocimiento que tiene la sociedad salvadoreña en el tema de las personas con discapacidad, un módulo se organiza en torno a la resolución de problemas siendo las características del mismo: Secuencia en actividades pertinentes para tratar un contenido específico, posibilita la sistematización y el refuerzo de aprendizajes específicos, permite el desarrollo de capacidades específicas de un área y finalmente se organiza en torno a la resolución de los problemas propios de la práctica profesional. Durante el desarrollo del módulo, especialmente durante el proceso de resolución de problemas, el participante va adquiriendo la competencia sobre la práctica profesional a la cual el módulo sugiere.

Los contenidos se seleccionan en función de su aporte a la resolución del problema y a la formación de la competencia.

El módulo, desde el punto de vista del proceso de educación técnica y profesional tiende a: desarrollar los elementos de competencia, centrar las actividades en la solución de una situación problema derivada de la práctica profesional, así seleccionar y organizar los contenidos en función de las situaciones planteadas y del aprendizaje propuesto.

Se desarrolla a través de actividades formativas que integran formación teórica y formación práctica en función de los elementos de competencia, sin descuidar los componentes motivacionales, metacognitivos y cualidades de la personalidad. Se basa en una concepción de la enseñanza y el aprendizaje coherente con la formación de competencias laborales.

En lo que se refiere al diseño del módulo de autoaprendizaje va dirigido a instituciones u organizaciones para facilitar el proceso, trato y eliminar o disminuir prejuicios a colaboradores y a puestos de jefatura para sensibilizar a todo el personal que conforma la empresa

*“Tener una discapacidad no debería ser un descalificador de tener acceso a cada aspecto de la vida.”
Emma Thompson.*

El uso y aplicación del módulo de autoaprendizaje tendrá acceso únicamente el personal de recursos humanos específicamente el área de capacitación de cada empresa u organización como herramienta de apoyo para facilitadores, creando conciencia social y promoviendo la inclusión hacia las personas con discapacidad.

El presente módulo tiene como título: “Todos Somos Iguales” el cual contiene una presentación donde se describe en qué consiste, lleva sus objetivos, las competencias que se pretenden desarrollar, las preguntas frecuentes que se hacen las personas sobre el tema, el contenido central del desarrollo del tema, una evaluación para que los usuarios brinden sus valoraciones al finalizar el modulo, así como las referencias bibliográficas que lo sustentan y por ultimo una variedad de anexos que van desde cuentos e historias y enlaces de videos informativos para enriquecer el aprendizaje

El módulo de autoaprendizaje se ha realizado como apoyo a las capacitaciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza puesto que brindan jornadas de capacitación para lograr una sensibilización, pero se enfocan en los empleados de alto rango y se debe tomar en cuenta a la población en general ya que todos tendrán un trato directo o indirecto con la persona con discapacidad que pueda o este laborando en la empresa. (Ver anexo 8)

ÁMBITO DE USO

El módulo de autoaprendizaje *“Todos somos iguales”* puede ser utilizado en diversos ámbitos como lo son la empresa y la escuela, ya que es una temática de importancia para toda la población tanto con discapacidad como sin discapacidad, el módulo preferiblemente va dirigido a las empresas ya que es ahí donde luego de recibir una capacitación los trabajadores reforzarán sus conocimientos con actividades interactivas y pondrán en práctica lo aprendido si se brinda en la escuela deberá capacitarse al personal docente anteriormente para poder brindarlo a los alumnos de segundo ciclo en adelante.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Después de haber observado y analizado los resultados que se obtuvieron en la investigación se puede deducir que la principal barrera que resulta para que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de tener un empleo es el bajo nivel académico lo cual se traduce e interpreta como la vulneración del derecho a la educación.
- El país cuenta con una variedad de leyes ratificadas y “en funcionamiento” que ampara a las personas con discapacidad, sin embargo es el estado que no promueve ni supervisa la inspección de verificar el cumplimiento de la legislación.
- La bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creada por intereses políticos, tomando como punto de partida a los sobrevivientes del conflicto armado en el país, es decir que realmente al estado o los gobiernos no les interesaba una inclusión de estas personas, ya que en su mayoría las personas con discapacidad han sido una población marginada de la sociedad.
- Las instituciones públicas, del estado salvadoreño no han brindaron una real inclusión puesto que las personas con discapacidad han existido desde siempre y no desde el año 2009 como las instituciones gubernamentales exponen que la creación de programas de inclusión para esta población en su mayoría ha iniciado en dicha fecha.

- Las personas con discapacidad se enfrentan a barreras actitudinales por parte de las empresas en el sentido en que los ven como discapacitados, no consideran sus capacidades, habilidades e intelecto subestimando a la persona con discapacidad generando en ella una inadecuada actitud como falta de confianza e inseguridades en la interacción social.
- Cierta porcentaje de la población con discapacidad tiende a tomar actitudes renuentes para capacitarse, hecho que obstaculiza aplicar a un empleo o la contraparte de cuando se encuentran con un empleo estable no se encuentran conformes generando problemas en las empresas por no lograr adaptarse, renunciando al empleo por justificaciones irracionales por querer recibir un trato “especial por su discapacidad” probablemente a causa de la sobreprotección de la familia y la falta de una educación formal conllevan a que las personas con discapacidad no desarrollen sus potencialidades de una manera integral incluida la salud mental.
- Las empresas, no cuentan con un personal capacitado en el proceso de selección y reclutamiento para atender a personas con discapacidad encontrándose con la dificultad de no saber la manera de abordar a una persona con discapacidad, desconociendo sus derechos y la credibilidad de las capacidades intelectuales que poseen por tanto verse en la obligación de negar su inserción laboral, a pesar que Ministerio de Trabajo y Previsión Social MTPS brinda jornadas de capacitación de manera permanente y que muchas empresas se resisten de recibirlas, una realidad que deja claro la falta de interés y conciencia social por esta población.

- No existen criterios “especiales” en cuanto al proceso de selección y reclutamiento en las empresas, que en teoría lo que si compete a las empresas es que deben de contar con un intérprete y tener al personal capacitado en el tema de personas con Discapacidad de acuerdo a lo que la ley estipula sin embargo no existe un control efectivo para el cumplimiento de esta. Resulta ser en todo caso que es el MTPS quien se adapta a los perfiles o puestos que las empresas ofrecen, que a partir de ello deben de seleccionar a las personas con las habilidades pertinentes al puesto solicitado.
- La accesibilidad es otra limitante, ya que el desplazamiento en lugares públicos es un reto principalmente el transporte público para personas con discapacidad motriz y visual no cuenta con las condiciones adecuadas para ellos, como lo establece la Norma Técnica de Accesibilidad Urbanística y Arquitectónica de Transporte y Comunicaciones del CONAIPD, debido a esto al momento de buscar un trabajo o movilizarse a lugares públicos se encuentran con tales barreras arquitectónicas.

RECOMENDACIONES

- Al departamento de Inclusión Educativa del Ministerio de Educación, que sigan dando continuidad a los proyectos de inclusión para las personas con discapacidad y que no sea necesaria una escuela “especial” sino más bien la asistencia y recibimiento de personas con discapacidad (educación inclusiva) y a la vez supervisar la no exclusión del derecho a la educación de la niñez y recibir una educación en una escuela regular con un personal docente altamente capacitado en el tema, siendo lo más ideal recibir dicha sensibilización de los docente que se encuentran en su proceso de formación superior.
- Al ministerio de trabajo, que continúen con el funcionamiento de la bolsa de trabajo, la promoción para dar mayor veracidad a la misma debido al desconocimiento que la población en general posee y hacer obligatorio capacitar a las empresas y se supervise con mayor rigidez el cumplimiento.
- Al estado Salvadoreño, la discapacidad resulta ser un tema de suma importancia y prioridad en la sociedad y no debe ser abordado desde un punto de vista político para fines económicos si no en beneficio de la personas con discapacidad.
- Se recomienda a empresas e instituciones en general, a formar parte de la inclusión hacia las personas con discapacidad cambiando el esquema erróneo sobre esta población solo de esa manera será posible una inclusión real y sin prejuicios brindando una oportunidad de considerar sus capacidades.
- Partiendo de los resultados, se considera pertinente y resulta alarmante la idea de que un sector que conforma esta población, se encontrará un alto

grado de resistencia que existe en este grupo de personas para tomar la iniciativa de capacitarse por tanto se recomienda a instituciones oportunas, así como a los familiares, a motivar e incentivar a las personas con discapacidad a optar por un curso o pertenecer a una asociación lo cual facilitara no solo su inserción laboral si no también su estabilidad laboral.

- Debido a la falta de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan desplazarse de un lugar a otro sin encontrarse con mayores inconvenientes resulta necesaria la aplicación y verificación efectiva de la Norma Técnica de Accesibilidad Urbanística y Arquitectónica de Transporte y Comunicaciones del CONAIPD, puesto que tal documento existe y a pasar de ello no se supervisa ni se lleva a cabo el cumplimiento de la misma.
- Pese a la experiencia obtenida al momento de solicitar información pública no se obtuvo respuesta alguna por parte de la mayor institución rectora en el tema de la discapacidad en el país (CONAIPD), se invita a mejorar la vía de respuesta de información a la población que la solicite.
- A los futuros investigadores que sigan y retomen la temática de discapacidad desde diferentes enfoques, teniendo como objetivo final ampliar y sustentar teóricamente la situación de las personas con discapacidad en El Salvador que ayuden a la sensibilización para un crear un espacio de cambio e inclusión de la sociedad en dicha temática.
- Que los futuros investigadores, se enfoquen en un tipo de discapacidad ya que el conocimiento que se obtiene tiende a ser demasiado extenso porque el manejo de información conlleva a ser general mientras que si se aborda por separado se enriquece el conocimiento de cada discapacidad ya

que cada una posee diferentes características y limitante particulares en las que se podrá hacer un estudio a mayor profundidad.

- Que los investigadores, se enfoquen a nivel educativo desde preescolar hasta la educación superior ya que fue allí donde se encontró la mayor limitante la no formación académica, que presentan las personas con discapacidad, para poder insertarse en la vida laboral ya que por medio de la educación es donde se pueden dar cambios significativos si se le da la importancia requerida.
- Realizar una amplia investigación donde se involucren todas las instituciones ligadas con el tema de discapacidad no sólo que se implique a el CONAIPD si no que a todas las instituciones que estén vinculadas al tema de discapacidad.
- Se recomienda perseverancia al investigar ya que es una temática que tiene poca información teórica a nivel de la realidad salvadoreño también posee una resistencia por parte de las empresas y diferentes entidades del estado por tanto se requiere de mucho compromiso y seriedad.
- Incitar al estado, en general a la utilización del término de diversidad funcional ya que es más inclusivo, así mismo que las instituciones retomen este término para un trato más equitativo y digno para esta población.
- A la sociedad salvadoreña, crear conciencia que las limitantes que presentan son: desde no dar un empleo, no aceptarlos en las escuelas regulares, hasta ignorar o hacer un mal gesto en la calle, todos somos responsables de las limitantes que sufren las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artículo publicado en el número 6 (enero 2005) de la Revista REDSI – Red Social Interactiva, que edita y difunde a todos los actores sociolaborales el Comité Español para el Bienestar Social en cofinanciación con el Fondo Social Europeo, en el marco de la convocatoria de ayudas FUNDACIÓN LUIS VIVES – FONDO SOCIAL EUROPEO de la Subvención Global del Programa Operativo de “Lucha contra la Discriminación” del F.S.E. (2000-2006).
- Castro Sánchez (2013) Ensayo científico "Factores claves de éxito en la inserción de personas con discapacidad. Casos de estudio: industrias la constancia, unilever y productos alimenticios diana." Universidad Doctor José Matías Delgado.
- Cuellar, I. (1999) *La violación de los derechos humanos a la población discapacitada en el área de contratación laboral en la zona franca de San Bartolo, departamento de san salvador en el año 1998* (Tesis de licenciatura en ciencias jurídicas) Universidad de El Salvador
- Guzmán Rubio y Kay Galarza. (2015). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* (Tesis del Departamento de Tecnologías) universidad de Santiago de Chile Facultad Tecnológica
- Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. 13 de diciembre de 2006.
- Caballo, Vicente E. “Manual de trastornos de la personalidad” Editorial Síntesis. Madrid, España. 2004. Pag 28

“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
 –Stephen Hawkins.

- Pérez y Alcover (2011) "Factores psicosociales en la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario" Editorial Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
- ROMAÑACH CABRERO, J. «Bioética al otro lado del espejo: la visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos.» Trabajo de investigación presentado al concurso de bioética 2008 de la Fundación Grifols. Consultado domingo 26 de marzo.
- Rubio Arribas (2005) "EL PREJUICIO Y EL LENGUAJE COMO FACTORES DE DISCRIMINACION EN LA DISCAPACIDAD" en la revista Critica de Ciencias Sociales y Jurídicas, Madrid España.

WEBGRAFIA

- COCEMF Castilla y Leon (2009) Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Castilla y León. Consultada el 13 de marzo de 2017
<http://www.cocemfecyl.es/index.php/discapacidad-y-tu/44-repercusiones-de-la-discapacidad-de-la-persona-repercusiones-actitudes-frente-a-la-discapacidad-actitudes-sentimientos-complicados-conclusion>
- Comisión Nacional de Los Derechos Humanos, México (2010) Tipos de discapacidad. Consultada el 15 de marzo de 2017
http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

*"La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando."
–Stephen Hawkins.*

- CONAIPD (2016) Ley de equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad. Consultada el 10 de enero de 2017 <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades.html>
- CONAIPD (2012) Quienes somos las personas con discapacidad?. Consultada el 10 de enero de 2017 <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/iquienes-somos/iquienes-son-las-personas-con-discapacidad.html>
- Equipo de Redacción (2017) "Discapacidad e incapacidad son dos conceptos distintos". Consultado el 27 de marzo de 2017 <http://www.citapreviainem.es/diferencias-discapacidad-incapacidad/>
- FUNDACION ONCE, DISCAPNET (2012) Por un mejor trato a las personas con discapacidad. Consultada el 15 de febrero de 2017 http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/Tusderechosa_fondo/discapacidad_versus_minusvalia/Paginas/minusvalidos-y-minusvalia-y-discapacidad.aspx
- López Muñoz (2013) Consecuencias para una persona discapacitada no ser aceptada. Consultada el 20 de febrero de 2017 <https://prezi.com/5xni61mhzzvh/consecuencias-para-una-persona-discapacitada-no-ser-aceptada/>
- Naciones Unidas, Antecedentes, lo que significa ser discapacitado. Consultada el 20 de febrero de 2017 <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/background.shtml>

*"La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando."
–Stephen Hawkins.*

- Organización Mundial de la Salud (2017) Temas de salud, discapacidades. Consultada el 8 de enero de 2017 <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Personalidad y discapacidad (2013). Consultada el 25 de marzo de 2017 <http://zzpersonalidad.blogspot.com/2013/02/personalidad-y-discapacidad.html>
- Generalidades de la iglesia Bautista Miramonte y Ministerio COM-VIDA <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7305/2/004.738-A572c-Capitulo%20I.pdf>

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

EPILOGO

“No estoy en desventaja por mi condición.

Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente.”

Janet Barnes.

En el salvador no ha sido aceptado el término de la diversidad funcional puesto que no ha sido aprobado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) por otra parte se encuentra el hecho de que la mayoría de las personas tienden a confundir el término de diversidad funcional con el término de diversidad sexual, si en un futuro es retomado dicho termino sobre diversidad funcional al referirnos a una persona con discapacidad será necesario eliminar una serie de prejuicios y conceptos erróneos en relación al término en la población en general. Al inicio el equipo investigador intento retomar el término, sin embargo en la mayoría de las instituciones públicas no se nos fue permitido por no estar aprobado como se menciona al inicio y a la vez por no tener mayor conocimiento del mismo y así también se presenta que las personas con discapacidad en el país no se sienten agradaos por la idea de dicho termino a pesar de que les favorecería para tener una mayor inclusión.

Como conclusión, la posición que la población salvadoreña tiene hacia las personas con discapacidad es poco o nada inclusiva, ya que, se sigue considerando como incapaces puesto que la sobreprotección, el cuidado excesivo y la poca oportunidad de un desarrollo integral les obstaculiza desenvolverse de una manera igualitaria generando un autoestima poco saludable, puesto que se les niega los derechos desde la participación en la familia hasta negarles una educación equitativa y por ende la oportunidad de obtener un empleo formal. Si revisamos en las leyes nacionales como internacionales si existe legislación que proteja a las personas con discapacidad pero no se cumple plenamente. Como punto final, se recomienda al estado que cumpla con la legislación y la sociedad salvadoreña tome su parte puesto que la discriminación y exclusión va desde una mala forma de mirar hasta la indiferencia social total que generara problemas de confianza y seguridad en una persona con discapacidad.

“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawking.

ANEXOS

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1

Artículo de la diversidad funcional.....124

ANEXO 2

Ley de Equiparación de Oportunidades para las
Personas con Discapacidad.....133

ANEXO 3

Guía de entrevista.....142

ANEXO 4

Guía de Observación.....148

ANEXO 5

Resultados prueba piloto.....151

ANEXO 6

Anuario Estadístico 2016
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....164

ANEXO 7

Norma Técnica de Accesibilidad Urbanística y Arquitectónica de Transporte y
Comunicaciones.....209

ANEXO 8

Programa de capacitación
Modulo de Auto aprendizaje.....254

ANEXO 1

Artículo

de la

Diversidad

Funcional

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano

Javier Romañach, Manuel Lobato¹

Foro de Vida Independiente – Mayo 2005

Introducción

Las mujeres y hombres con diversidad funcional² constituyen un colectivo que ha sido tradicionalmente discriminado de una manera diferente al resto de colectivos que también han sufrido o sufren discriminación (mujeres, personas de raza negra, indígenas, inmigrantes, etc.)

Esta discriminación se ha dado incluso dentro de esos otros colectivos discriminados, que también han olvidado incluir en su lucha a sus propios miembros con diversidad funcional.

Los términos limitantes o despectivos utilizados para denominar al colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional juegan un papel fundamental en el refuerzo de la minusvaloración y, por lo tanto, en el mantenimiento de dicha discriminación.

Este artículo pretende proponer un nuevo término para denominar al grupo de mujeres y hombres, "*mujeres y hombres con diversidad funcional*", que representan el 10% de la humanidad más olvidado y discriminado a lo largo de la historia en la casi totalidad de las sociedades humanas.

¿Por qué un nuevo término?

Sabemos que las palabras o términos llevan asociados ideas y conceptos, y que esta correspondencia no es azarosa sino que representan valores culturalmente aceptados del objeto o ser nombrado. Estos valores se transmiten en el tiempo utilizando las palabras como vehículo. Con el tiempo, si queremos cambiar ideas o valores no tendremos más remedio que cambiar las palabras que los soportan y le dan vida.

Existen muchas palabras ampliamente utilizadas en diferentes ámbitos para denominar al colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional. Si nos basamos en nuestra propia experiencia personal, la más utilizada en España es "Minusválido": plazas de aparcamiento reservados para minusválidos, lavabo para minusválidos, pensiones para minusválidos, etc. Tanto en nuestra televisión como en la radio, como en las calles, nosotros formamos parte de un colectivo "menos válido", o que "valemos menos", que para el caso es lo mismo.

¹ Agradecemos los comentarios y aportaciones de miembros del Foro de Vida Independiente, especialmente a M^ª Ángeles Sierra y Rebeca Gómez.

² El objeto de este artículo es la justificación de la introducción del término "diversidad funcional" en sustitución de otros con semántica peyorativa como "discapacidad", "minusvalía", etc. Se utiliza desde el principio porque los autores están convencidos de su validez.

Por otro lado, en los textos jurídicos de nuestro país, persiste esta terminología y se usan términos como incapacitación, incapacidad, discapacidad, invalidez (parcial, total, absoluta, gran invalidez), minusvalía y dependencia.

Incluso en la recientísima Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las mujeres y hombres con discapacidad, en su artículo 1 "Objeto de la ley", en su apartado 2, se mantiene la terminología y no se hace ningún esfuerzo por modificarla:³

2. A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de mujeres y hombres con "discapacidad" aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de "minusvalía" igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán afectados por una "minusvalía" en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de "incapacidad" permanente en el grado de total, absoluta o gran "invalidez", y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por "incapacidad" permanente para el servicio o inutilidad

Conscientes de que el lenguaje produce, modifica y orienta el pensamiento, ciertos organismos relacionados con el mundo de la diversidad funcional han intentado acuñar nuevos términos, en busca de una nueva visión social de este colectivo.

En su último intento, la Organización Mundial de la Salud (OMS), promocionó la denominada Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adoptada durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, que tuvo lugar en Ginebra (Suiza) entre el 14 y el 22 de mayo de 2001 (OMS, 2001), que propone el siguiente esquema conceptual para interpretar las consecuencias de las alteraciones de la salud:

- **Déficit en el funcionamiento** (sustituye al término "deficiencia", tal y como se venía utilizando por la anterior Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, CIDDM, de 1980): es la pérdida o anomalía de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental. En este contexto el término "anomalía" se usa para referirse a una desviación significativa de la norma estadística (por ejemplo, la mediana de la distribución estandarizada de una población).
- **Limitación en la actividad** (sustituye el término "discapacidad", tal y como se venía utilizado en la CIDDM): son las dificultades que una persona puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden calificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad o calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad en una persona sin alteración de salud.
- **Restricción en la participación:** (sustituye el término "minusvalía", tal y como se venía utilizado en la CIDDM): son problemas que una persona puede experimentar en su implicación en situaciones vitales. La presencia de restricciones en la participación es determinada por la

³ Las comillas, cursivas y subrayados son de los autores.

comparación de la participación de una determinada persona con la participación esperada por parte de otra sin discapacidad en una determinada cultura o sociedad.

- ***Barrera***: son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que condicionan el funcionamiento y crean discapacidad. Pueden incluir aspectos como por ejemplo un ambiente físico inaccesible, la falta de tecnología asistencial apropiada, las actitudes negativas de las mujeres y hombres hacia la discapacidad, y también la inexistencia de servicios, sistemas y políticas que favorezcan la participación.
- ***Discapacidad***: en la CIF, es un término "paraguas" que se utiliza para referirse a los déficits, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. Denota los aspectos negativos de la interacción entre la persona con una alteración de la salud y su entorno (factores contextuales y ambientales).

Tenemos que reconocer que esta búsqueda de nuevos conceptos es un loable intento por desplazar el "*problema*" de la diversidad funcional de la *persona* al *entorno*. No obstante, si analizamos los términos utilizados, vemos que contienen las palabras déficit, limitación, restricción, barrera y discapacidad.

En opinión de los autores, ninguno de estos términos es positivo, ni neutro, por lo que resultan un vano intento de cambiar una realidad en la que los propios autores no acaban de ver el lado cuando menos neutro o positivo de la diversidad funcional.

Hacia un nuevo modelo más allá del modelo médico y el modelo social

Desde el Foro de Vida Independiente entendemos que la diversidad funcional no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el retraso, etc. Toda esta terminología viene derivada de la tradicional visión del modelo médico de la diversidad funcional, en la que se presenta a la persona diferente como una persona biológicamente imperfecta que hay que rehabilitar y "arreglar" para restaurar unos teóricos patrones de "normalidad" que nunca han existido, que no existen y que en el futuro es poco probable que existan precisamente debido a los avances médicos.

Entendemos que las mujeres y hombres con diversidad funcional tienen que ver con sociedades que, siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de perfección al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso, y que definen la manera de ser física, sensorial o psicológicamente, y las reglas de funcionamiento social. Y que este modelo está relacionado con las ideas de perfección y "normalidad" establecidas por un amplio sector que tiene poder y por el concepto de mayorías meramente cuantitativas.

Estas mayorías se han mantenido a lo largo de siglos y es por ello que los intentos de cambio terminológico han tenido poco resultado, ya que en su mayor parte han sido propuestos desde la niebla mental producida por miles de años de opresión, discriminación y segregación.

Los intentos de trasladar todo o parte del problema a la sociedad, proponiendo términos como “restricciones de participación” no han tenido ningún éxito porque, en el fondo, la sociedad sigue pensando y creyendo que gran parte del problema está en el sujeto con diversidad funcional. De hecho, y en general, las propias mujeres y hombres con diversidad funcional prefieren los términos que designan directamente su deficiencia tales como sordo, ciego, tetrapléjico, etc., porque constatan una realidad de su propia vida y muchos de ellos ya no le ven el valor negativo.

Por lo tanto, los intentos de desplazar el “problema” completamente a la persona o completamente a la sociedad, no han tenido demasiado éxito.

En esta propuesta, buscamos un lugar intermedio que no obvie la realidad. Las mujeres y hombres con diversidad funcional somos diferentes, desde el punto de vista biofísico, de la mayor parte de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, nos vemos obligados a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas.

Así, una persona sorda se comunica a través de los ojos y mediante signos o señas, mientras que el resto de la población lo hace fundamentalmente a través de las palabras y el oído. Sin embargo, la función que realizan es la misma: la comunicación. Para desplazarse, una persona con una lesión medular habitualmente utiliza una silla de ruedas, mientras que el resto de la población lo hace utilizando las piernas: misma función, manera diversa.

Por eso el término “diversidad funcional” se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Este término considera la diferencia de la persona y la falta de respeto de las mayorías, que en sus procesos constructivos sociales y de entorno, no tiene en cuenta esa diversidad funcional.

Cuestión de mayorías que discriminan

Conviene tener en cuenta que una persona “entra” en el colectivo de las mujeres y hombres con diversidad funcional cuando no puede realizar las mismas funciones de igual manera que la mayoría. Si la mayoría de los seres humanos, por ejemplo, no viéramos, seríamos diferentes a lo que somos y, probablemente, tendríamos el olfato y el tacto mucho más desarrollados. Además, el entorno construido sería muy diferente: los ordenadores no tendrían pantalla, habría sólo radio y no televisión, no existiría la escritura en tinta y se habría desarrollado, posiblemente, la escritura en relieve, y los medios de grabación y reproducción de elementos sonoros estarían mucho más desarrollados.

Por lo tanto, la manera en que construimos nuestro entorno depende de lo que nos han enseñado que es “normal” en sentido estadístico, y esta “normalidad” va cambiando con los tiempos. No debemos olvidar que lo “normal” es una ficción estadística de carácter meramente instrumental.

En ese sentido hemos creado una sociedad en la que no ha se contemplado la posibilidad de integrar plenamente la diversidad en todos sus ámbitos (educación, trabajo, edificación, transporte, comunicación, información, ocio, etc.).

Por el contrario, en la construcción de nuestro entorno social, físico y mental, ha primado la discriminación de todo aquel que es diferente, adoptando actitudes de explotación, arrinconamiento, negación de sus derechos, asignación de papeles pasivos, de esclavitud y generación de conflictos. Pensemos en las discriminaciones y abusos que han sufrido y sufren los indígenas americanos, las mujeres y hombres de raza negra, las mujeres y hombres sin recursos económicos, las mujeres, los niños, etc.

En esas capas de discriminación que existen todavía hoy y que estratifican verticalmente a la sociedad, la última en ser destapada ha sido la de las mujeres y hombres con diversidad funcional, allá por los finales de los años 60 del siglo pasado, cuando surgió en la Universidad de Berkeley el Movimiento de Vida Independiente, el primero en la lucha por los derechos humanos, sociales y económicos de las mujeres y hombres con diversidad funcional.

Esa discriminación es la que obliga a un colectivo diferente, como es el de las mujeres y hombres con diversidad funcional, a agruparse e identificarse como un grupo humano que debe luchar para conseguir una ciudadanía plena y una igualdad de derechos y oportunidades efectiva en la sociedad, para conseguir ser un conjunto de personas cuya diversidad se aprecie como un valor, y encontrar su sitio en este mundo.

Análisis del término

El término **mujeres y hombres con diversidad funcional** es novedoso y se propuso y empezó a utilizar en el Foro de Vida Independiente⁴ en enero de 2005⁵. Entendemos que es la primera vez en la historia y en el mundo que se propone un cambio hacia una terminología no negativa sobre la diversidad funcional, y que esa propuesta parte exclusivamente de las mujeres y hombres con diversidad funcional. Pretendemos ir incluso más allá y obviar la estrategia social del “desviacionismo”, esa que obtiene como resultados el “ellos” y “nosotros”, para plantear que la diversidad funcional es algo inherente al ser humano y que, en muchas ocasiones, puede ser de carácter transitorio o circunstancial, por lo que aflora su carácter de conflicto social que de forma directa, indirecta, transitoria o definitiva, a todos nos alcanza.

El término consta de cuatro palabras, y eso lo hace *a priori* más complejo de utilizar que el término que pretende sustituir: personas con discapacidad. No obstante, la experiencia ha demostrado que en muy poco tiempo, las mujeres y hombres que aceptan el término lo utilizan tanto en forma escrita como hablada con fluidez y naturalidad, habiéndose incluso acuñado el acrónimo PDF, extraído de las iniciales de cada palabra (Persona con Diversidad Funcional).

El uso de la palabras “mujeres y hombres con” mantiene la tradición anterior de reforzar el concepto de que somos mujeres y hombres y, por lo tanto, tenemos

⁴ El “Foro de Vida Independiente” es una comunidad virtual –que nace a mediados de 2001- y que se constituye como un espacio reivindicativo y de debate a favor de los derechos humanos de las mujeres y hombres con todo tipo de discapacidad de España. Se encuentra en <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/>. Esta filosofía se basa en la del Movimiento de Vida Independiente que empezó en los EEUU a finales de los años sesenta.

⁵ Mensaje 9622 de la comunidad virtual del Foro de Vida Independiente. <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/messages/9622>

y queremos reforzar la dignidad inherente a nuestra esencia como seres humanos que nacemos y queremos vivir con los mismos derechos y dignidad que todos los demás, tal como lo establece la ONU⁶:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

La palabra “diversidad” viene definida en Diccionario de la Real Academia⁷ de la lengua como:

diversidad. (Del lat. *diversitas*, -ātis).

1. f. Variedad, desemejanza, diferencia.

Con esa palabra queremos reflejar exactamente eso, la diferencia, la desemejanza con lo que es habitual en la mayoría estadística de la especie humana.

La palabra “funcional” viene definida como:

funcional.

1. adj. Perteneciente o relativo a las funciones

En esta palabra utilizamos la primera acepción de la palabra función:

función. (Del lat. *functio*, -ōnis).

1. f. Capacidad de actuar propia de los seres vivos y de sus órganos, y de las máquinas o instrumentos.

Y nos referimos en concreto a los dos primeros conceptos: a las funciones de los órganos o partes de nuestro cuerpo (P. Ej. ojos, oídos, piernas, cerebro, etc.) y también a las funciones que realizamos habitualmente los seres humanos como seres vivos (por ejemplo, desplazarse, ver, comunicarse, etc.)

Como podemos observar, el término es semánticamente correcto en la lengua castellana y recoge todos los conceptos que queremos expresar, a excepción de la discriminación. No obstante, la tradicional vinculación entre la diversidad humana y la discriminación social, hace que no resulte necesaria la inclusión de este aspecto en la definición del término, ya que luchamos para que llegue un tiempo en el que la discriminación desaparezca y la diversidad funcional sea aceptada como una riqueza más dentro de la diversidad de la especie humana.

Se podría argumentar, como hace Carlos Egea⁸, al respecto del orden en que deberían aparecer los términos diversidad y funcional.

“En lo que ya no estoy tan de acuerdo es en el orden en que se utilizan los dos siguientes términos: “diversidad” y “funcional”. Está claro que los promotores del uso de esta terminología querían resaltar el hecho de que existen mujeres y hombres que “funcionan” (actúan, realizan

⁶ Declaración Universal de los Derechos humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Artículo 1.

⁷ Diccionario de La Lengua Española. Vigésima segunda edición. www.rae.es

⁸ Mensaje nº 12.400 del Foro de Vida Independiente.

<http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/message/12400>

actividades, interactúan, se relacionan, etc.) de manera "diversa" (distinta, diferente, de otra manera, etc.). En el fondo de la idea estoy absolutamente de acuerdo: hay un grupo de mujeres y hombres en esta sociedad que tienen un funcionamiento distinto. O, hilando más fino, todos, absolutamente todos, funcionamos de forma distinta.

El problema es que nos hemos olvidado de la lección de gramática sobre los nombres (o sujetos) y los adjetivos (o calificadores). En el término que se intenta implantar "diversidad" es el nombre que expresa, como nos recuerda el Diccionario de la Real Academia, la variedad, desemejanza o diferencia. Y la palabra "funcional" es el adjetivo que, para lo que nos interesa, expresa (también según el DRAE) la pertenencia o relación con las funciones biológicas o psíquicas.

Es decir, en la aplicación de "persona con diversidad funcional" estamos expresando que lo sustantivo se encuentra en la distinción que se aplica a las funciones biológicas o físicas. Casi parece que estemos tirando piedras a nuestro propio tejado.

Pero si le damos la vuelta (yo ya he utilizado en algún mensaje esa vuelta) a los términos estaremos atinando más en la intención del cambio propuesto. Si hablamos de "mujeres y hombres con funcionalidad diversa" (parece lo mismo pero cambia lo sustantivo y lo adjetivo) estamos poniendo el acento en que lo sustantivo es el funcionamiento (funcionalidad sería el nombre que expresa la cualidad de lo relativo a las funciones biológicas o psíquicas) y lo adjetivo es lo diverso (expresando la distinta naturaleza o forma de la funcionalidad que adjetiva)."

No obstante, nosotros, aceptando como plenamente válidas sus razones, disentimos de este reconocido experto por tres motivos fundamentales:

- Sí queremos resaltar nuestra diferencia, porque es una realidad inherente en nuestras vidas, estamos orgullosos de ella y encontramos la plena dignidad en esa diferencia, que no negamos.
- A la hora de acuñar un nuevo término, su facilidad de pronunciación y la velocidad de asimilación son muy relevantes. A nuestro entender, "mujeres y hombres con funcionalidad diversa", es mucho más complejo de pronunciar que "mujeres y hombres con diversidad funcional" y, por lo tanto, será más difícil y lento de asimilar.
- Además, hay que considerar la posibilidad de intercambiarlo con el término anterior: "discapacidad". Por ejemplo, el intercambio con "diversidad funcional" es directo: "Mujeres y hombres con discapacidad" -> "Mujeres y hombres con diversidad funcional", "Políticas sobre discapacidad" -> "Políticas sobre diversidad funcional", "Mujeres y hombres con discapacidad intelectual" -> "Mujeres y hombres con diversidad funcional intelectual", etc.

Sin embargo la sustitución por "funcionalidad diversa" parece menos intuitiva: "Mujeres y hombres con discapacidad" -> "Mujeres y hombres con funcionalidad diversa", "Políticas sobre discapacidad" -> "Políticas

sobre funcionalidad diversa”, “Persona con discapacidad intelectual” -> “Mujeres y hombres con funcionalidad diversa intelectual”

La diversidad en la diversidad

Tal como se ha escrito en varias ocasiones en este texto, a la hora de contemplar la diversidad de género dentro del colectivo, debemos escribir mujeres y hombres con diversidad funcional o bien hombres y mujeres con diversidad funcional.

Desde el Foro de Vida Independiente entendemos que lo que une al colectivo no es su diversidad interna, sino la discriminación social que sufren todos los días los hombres y mujeres con diversidad funcional, incluyendo a todas aquellas personas que, circunstancial o transitoriamente, se ven de repente inmersas en un entorno hostil que les niega su ciudadanía.

No obstante, entendemos que las soluciones para erradicar esa discriminación tienen que atender a la diversidad específica de grupos de individuos que podemos agrupar y denominar como personas con: diversidad funcional física, diversidad funcional visual, diversidad funcional auditiva, diversidad funcional mental, diversidad funcional intelectual, diversidad funcional orgánica, diversidad funcional circunstancial y/o transitoria, etc.

A la hora de atender a la diversidad lingüística de nuestro estado podríamos acuñar términos como “diversitat funcional” en catalán, “diversidade funcional” en gallego y “funtzionaltasun aniztasuna” en vasco.

Atravesando nuestras fronteras y aprovechando los conocimientos de idiomas de los autores con ánimo de proponer y no de imponer, tal como hemos hecho a lo largo de todo el documento, nos atrevemos a presentar “functional diversity” en inglés, “diversité fonctionnelle” en francés y “diversità funzionale” en italiano.

Conclusión

A lo largo de este artículo hemos identificado tres elementos que definen como diferentes a los miembros de un colectivo que lucha por sus derechos:

- Cuerpos que tienen órganos, partes del cuerpo o su totalidad que funcionan de otra manera porque son internamente diferentes.
- Mujeres y hombres que por motivos de la diferencia de funcionamiento de su cuerpo realizan las tareas habituales, (desplazarse, leer, agarrar, vestirse, ir al baño, comunicarse, etc.) de manera diferente. (Podríamos decir, mujeres y hombres que funcionan de otra manera)
- Colectivo discriminado por cualquiera de las dos razones arriba expuestas

La manera en la que desde el Foro de Vida Independiente proponemos denominar a ese colectivo, al que pertenecemos, es **mujeres y hombres con diversidad funcional**, ya que entendemos que es la primera denominación de la historia en la que no se da un carácter negativo ni médico a la visión de una realidad humana, y se pone énfasis en su diferencia o diversidad, valores que enriquecen al mundo en que vivimos.

ANEXO 2

LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DECRETO N° 888 LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- 2.12. Que la Constitución de la República, establece que la persona humana es el origen y el fin de la actividad del Estado, quien deberá implementar las providencias necesarias para la consecución de la justicia, la seguridad jurídica y el bien común; debiendo además asegurar a sus habitantes el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social;
- 2.13. II. Que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad y al trabajo; estableciendo además la igualdad de los gobernados ante la ley independientemente de sus creencias, nacionalidad, raza, sexo o condición física;
- 2.14. III. Que por diversas circunstancias, adquiridas o congénitas, la persona humana es susceptible a la disminución de sus capacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, lo que crea una condición de desventaja con sus semejantes que les dificulta su integración plena a la vida social, por lo cual se hace necesario tomar medidas que permitan a las personas con discapacidad, incorporarse a la sociedad sin ninguna clase de discriminación.

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del entonces Ministro de la Presidencia; y, de los Diputados José Rafael Machuca Zelaya, Sílfide Marixa Pleytez de Ramírez, Norman Noel Quijano González, Elvia Violeta Menjívar, Miguel Angel Sáenz Varela, Mauricio González Ayala, Alvaro Gerardo Martín Escalón Gómez, René Oswaldo Rodríguez Velasco, Román Ernesto Guerra, María Elizabeth Zelaya, Ramón Díaz Bach, Zoila Beatriz Quijada, Mario Alberto Juárez Dubón, Ernesto Angulo y Mauricio Díaz Barrera.

DECRETA la siguiente:

LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CAPITULO I

OBJETIVO DE LA LEY, DERECHOS Y CONCIENTIZACION SOCIAL

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas. El Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, que en lo sucesivo de la presente ley podrá llamarse el Consejo, formulará la política nacional de atención integral a las personas con discapacidad.

Art. 2.- La persona con discapacidad tiene derecho:

- g. A ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.
- h. A recibir educación con metodología adecuada que facilite su aprendizaje.

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

- i. A facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados con afluencia de público.
- j. A su formación, rehabilitación laboral y profesional.
- k. A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.
- l. A ser atendida por personal idóneo en su rehabilitación integral. 7. A tener acceso a sistemas de becas.

Art. 3.- A fin de generar igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, el Estado y la sociedad en general deberán impulsar programas orientados a propiciar la concientización social sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Art. 4.- La atención integral de la persona con discapacidad se hará efectiva con la participación y colaboración de su familia, organismos públicos y privados de salud, educación, cultura, deporte y recreación, de apoyo jurídico, de bienestar social y de trabajo, previsión social, y todas las demás entidades que dadas sus atribuciones tengan participación en la atención integral.

CAPITULO II

REHABILITACION INTEGRAL

Art. 5.- Todas las personas con discapacidad deberán tener acceso a los servicios de rehabilitación integral.

Art. 6.- El Estado, a través de las instituciones correspondientes, deberá crear, dotar, educar y poner en funcionamiento, los servicios e instituciones de rehabilitación y recuperación necesarios, para atender a la población con discapacidad.

Art. 7.- La participación de la persona con discapacidad y su familia, deberá ser fomentadas en todos los establecimientos públicos, privados y las comunidades que desarrollen programas de rehabilitación.

Art. 8.- Para el logro de la atención integral, el Estado deberá impulsar acciones encaminadas a la prevención, detección precoz, diagnóstico oportuno e intervención temprana de discapacidades.

Art. 9.- Las instituciones rehabilitadoras deberán formular sus planes de conformidad a la Política Nacional de Atención Integral que establezca el Consejo.

Art. 10.- Toda institución que inicie su determinado proceso de rehabilitación, deberá coordinarse con otras entidades afines que desarrollen programas de seguimiento en servicios de menor complejidad cercanos al domicilio de los usuarios, o en planes de hogar que complemente su esfuerzo.

Art. 11.- Las instituciones del Estado conformarán los equipos de profesionales, que aseguren una atención multidisciplinaria para cada persona según lo precise, y garanticen su integración socio-comunitaria.

CAPITULO III

ACCESIBILIDAD

Art. 12.- Las entidades responsables de autorizar planos y proyectos de urbanización, garantizarán que las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública o privada, que impliquen concurrencia o brinden atención al público, eliminen toda barrera que imposibilite a las personas con discapacidades, el acceso a las mismas y a los servicios que en ella se presten. En todos estos lugares habrá señalización con los símbolos correspondientes.

Art. 13.- Los establecimientos públicos o privados, deben contar por lo menos, con un tres por ciento de espacios destinados expresamente para estacionar vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad; estos espacios deben estar ubicados cerca de los accesos de las edificaciones.

Art. 14.- Los vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad deberán contar con una identificación y autorización para el transporte y estacionamiento, expedida por las autoridades competentes en materia de transporte.

Art. 15.- Los establecimientos públicos o privados deberán procurar que los ascensores cuenten con facilidades de acceso, manejo, señalización visual, auditiva, y táctil y con mecanismo de emergencia, de manera que puedan ser utilizadas por todas las personas.

Art. 16.- Para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público, deberán establecerse normas técnicas congruentes a las necesidades de las personas con discapacidad; asimismo, se acondicionarán los sistemas de señalización y orientación de espacio físico.

Art. 17.- Las instituciones públicas o privadas procurarán que los programas de información al público, sean presentados en forma accesible a todas las personas.

CAPITULO IV

EDUCACION

Art. 18.- El Estado debe reconocer los principios de igualdad de oportunidades de educación en todos los niveles educativos para la población con discapacidad, y velará porque la educación de estas personas constituyen una parte integrante del sistema de enseñanza.

Art. 19.- Las personas con discapacidades, previa evaluación, podrán integrarse a los sistemas regulares de enseñanza, los cuales deberán contar con los servicios de apoyo apropiados y accesibilidad.

Art. 20.- El Estado fomentará la formación de recursos humanos para brindar formación a personas con necesidades educativas especiales.

Art. 21.- El acceso a la educación de las personas con discapacidad deberá facilitarse en el centro educativo que cuente con recursos especiales más cercano al lugar de residencia de éstas.

Art. 22.- A los padres de familia o encargados de estudiantes con discapacidades se les garantizará el derecho a participar en la organización y evaluación de los servicios educativos.

CAPITULO V

INTEGRACIÓN LABORAL

Art. 23.- El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad.

Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa. Para determinar la proporción de trabajadores establecida en el inciso anterior, se tomará en cuenta a todos los obreros y empleados de las Instituciones señaladas.

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

Art. 25.- Los obligados a contratar los trabajadores a que se refiere el artículo anterior dispondrán de un año, contado a partir de la vigencia del presente Decreto para cumplir con tal obligación. Si no la cumplieren dentro de ese plazo, se sujetarán a lo que establece el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en la Sección Segunda del Título Único del Libro Quinto del mismo Código; sin perjuicio de cumplir en el tiempo que determine el Director General de Trabajo, con lo establecido en el artículo anterior.

Art. 26.- Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de programas de inserción laboral.

Art. 27.- Los equipos interdisciplinarios de valoración existentes en los centros de rehabilitación que cuenten con programas de rehabilitación profesional, determinarán en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de personas con discapacidad. La evaluación y calificación definitiva será determinada por la institución que atendió el caso previamente calificado por el Consejo y, tendrá validez en cualquier institución ya sea pública, privada o autónoma.

Art. 28.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.

Art. 29.- El Estado a través del Ministerio de Trabajo y otras instituciones especializadas en rehabilitación profesional para personas con discapacidad dará asesoramiento técnico, a los empleadores para que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades que permitan desarrollar el trabajo.

Art. 30.- Las instituciones de seguridad social deberán buscar por todos los medios posibles, la forma para que la atención de sus derechohabientes incluya a las personas con discapacidades en grado severo, que no sean rehabilitadas y que por lo tanto tengan

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawking.*

que depender económicamente de por vida de otra persona, para que sean beneficiarios de pensión de orfandad ya sea del padre, de la madre o de ambos, en cuyo caso tendrán derecho a ambas, siempre que cada uno de ellos hubiere adquirido individualmente el derecho a pensión. Lo establecido en el inciso anterior, es sin perjuicio de los derechos establecidos por la Constitución y demás leyes, en favor de otras personas.

Art. 31.- Cuando un asegurado, tenga beneficiarios con discapacidades ya sean congénitas o adquiridas no rehabilitables, éstos tendrán derecho a recibir del Instituto Salvadoreño del Seguro Social o de la institución que haga sus veces, los servicios de salud mientras dure la relación laboral de aquél.

Art. 32.- En las actividades sociales y comunitarias de las personas con discapacidad, el personal profesional que les atiende, sus familiares y municipalidades deberán promover su plena integración eliminando las barreras sociales.

Art. 33.- Los padres o encargados de los menores con discapacidad propiciarán su rehabilitación desde las edades tempranas, haciendo prevalecer los derechos de éstos, no ocultándoles ni negándoles dicha rehabilitación. Así mismo, deberán orientarlos y apoyarlos para que los hijos no asuman actitudes destructivas en su integridad física, psíquica y social.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 34.- El Estado a través de sus diferentes instituciones, deberá apoyar al ente rector o coordinador, para que lleve un registro actualizado a nivel nacional de las personas con discapacidad.

Art. 35.- El Presidente de la República dictará el Reglamento de la presente Ley, para facilitar y asegurar la aplicación de la misma en un plazo no mayor de ciento ochenta días, contados a partir de su vigencia.

Art. 36.- El Consejo, será el ente Rector de la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad y coordinará las acciones desarrolladas por los diversos sectores en beneficio de las personas con discapacidad.

Art. 37.- Derógase el Decreto Legislativo 247 de fecha 31 de octubre de 1984, publicado en el Diario Oficial No. 207, Tomo No. 285, del siete de noviembre del mismo año, así como también cualquiera otra disposición que se oponga a las contenidas en la presente Ley.

Art. 38.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial. DADO EN EL SALON AZUL DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA: San Salvador, a los veintisiete días del mes de abril del año dos mil.

ANEXO 3

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



ENTREVISTA APLICADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Objetivo General: Conocer las dificultades que presentan las personas con discapacidad al momento de insertarse a la vida laboral.

Datos Generales:

Código: _____ Edad: _____ Sexo: F__ M__ Fecha:
 _____ Nivel académico: _____

Institución: CRP Centro de Ciegos Escuela de Sordo Asociación de ciegos

Origen de su Discapacidad:

Adquirida: _____ Congénita: _____

Discapacidad Visual _____ Discapacidad Auditiva-verbal _____ Discapacidad Motriz _____

I. Componente familiar

1. ¿Cómo es su relación con sus familiares?

“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
 –Stephen Hawkins.

2. ¿Con cuántos familiares vive?

3. ¿En su familia hay otra persona con discapacidad?

Si ___

No ___

Tipo de Discapacidad: _____

4. ¿Qué tipo de actividades realiza en su tiempo libre?

II. Oportunidades Laborales.

5.- ¿Cuántas ofertas de trabajo ha aplicado en el último año?

Ninguno ___

De 1-3 ___

De 4-5 ___

De 6 o + ___

6.- ¿A cuántas entrevistas laborales ha asistido usted en el último año?

Ninguna ___

De 1-3 ___

De 4-5 ___

De 6 o + ___

7.- ¿Al momento de asistir a una feria de empleo fue atendido y entrevistado por un personal especializado?

Sí ___ No ___

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

Explique

8.- ¿De qué manera le afectan las condiciones laborales al momento de encontrar un Trabajo o desarrollarse laboralmente?

9. ¿Cuánto tiempo ha pasado sin empleo?

10. ¿En el tiempo transcurrido sin empleo como ha solventado sus necesidades?

III. Condiciones laborales.

11.- ¿Considera que las condiciones físicas en las que se desenvuelve es adecuada para realizar sus actividades?

Si ____ No ____

Explique

12.- ¿Qué tipo de actividad realiza usted actualmente?

Estable ____

Esporádico ____

Permanente ____

Por contrato ____

otro ____

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

IV. Discriminación laboral y social

13.- ¿Qué opina acerca del rechazo al momento de encontrar un trabajo o permanecer en él?

14.- ¿Cómo ha sido el trato que ha recibido por parte de otras personas en lugares públicos (calles, tiendas, centros comerciales, bancos, escuelas) etc.?

15.- ¿Qué opina acerca del rechazo por parte de sus compañeros de estudio o entorno social?

16.- ¿Qué opina usted acerca de la comunicación que existe con sus compañeros de estudio, o entorno social?

17.-¿Has sido objeto de bromas, burlas por parte de compañeros u otras personas?

V. Accesibilidad.

18.- ¿Cuáles considera usted que deberían ser las condiciones laborales para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse?

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

19.- ¿Se le presentan dificultades para desplazarse en lugares públicos?

20.- ¿Conoce usted a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución?

21. ¿Usted invita a las personas que no pertenecen a una institución a que sean parte de una institución?

Si ___

No ___

VI. Legislación /Acceso e inclusión

22.- ¿Tiene conocimiento de organizaciones que brinden apoyo a personas con discapacidad en El Salvador?

Sí ___ No ___ ¿Cuáles?

23.- ¿Conoce algún programa de salud pública en condiciones de igualdad hacia personas con discapacidad? Sí ___ No ___ ¿Cuál?

24.- ¿Conoce cuáles son los derechos y leyes que respaldan a las personas con discapacidad?

Sí ___ No ___

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

25.- ¿Conoce una bolsa de trabajo para personas con discapacidad en el ministerio de trabajo u otra institución?

Sí ___ No ___

VII. Salud Física

26.- ¿Padece alguna enfermedad?

27.- ¿Practica algún deporte?

Si

No

¿Cuál?

ANEXO 4

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA.



Guía de Observación

Objetivo: Observar y registrar diferentes comportamientos que presenta la persona entrevistada durante la entrevista.

Datos generales:

Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____

Profesión u ocupación: _____ Nivel Académico: _____

Tipo de diversidad funcional: _____

Apariencia física				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Vestimenta limpia y en buen estado			
2.	Cabello ordenado			
3.	Piel limpia			
4.	Rostro maquillado			
Expresión facial				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Se sonroja			
2.	Humedad en los ojos			
3.	Llora			
4.	Sonríe			

“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.

5.	Tics			
6.	Movimientos oculares			
Movimiento corporal				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Mueve las manos			
2.	Mueve los pies			
3.	Mueve todo el cuerpo			
4.	Toma objetos del entorno			
5.	Tics			
6.	Tiene dificultad para comunicarse utilizando gestos o mímicas			
7.	Problemas de equilibrio			

Apariencia física				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Alegre			
2.	Enojado			
3.	Triste			
4.	Serio			
5.	Preocupado			
6.	Fluctuante			
Lenguaje				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Lento			
2.	Rápido			
3.	Errores de pronunciación			
4.	Contesta eficientemente las preguntas que se le hacen			

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawking.*

6.	Utiliza palabras obscenas			
7.	Su tono de voz es alto			
8.	Su tono de voz es bajo			
Interacción con el entrevistador/a				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Contacto ocular			
2.	Atento/a a las indicaciones del entrevistador/a			
3.	Indiferente a las indicaciones del entrevistador/a			
4.	Desconfiado/a			
5.	Respetuoso/a			

Resumen:

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

ANEXO 5

Resultados de

la Prueba Piloto

e Instrumento

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE PRUEBA DE PILOTAJE

Para la realización de la prueba piloto, se entrevistó a una población de 25 personas pertenecientes de la Unidad de Atención a Estudiantes con Discapacidad de la Universidad de El Salvador; para su validación, para ello se elaboró un instrumento de 24 ítems, con el objetivo de conocer las dificultades que presentan las personas con diversidad funcional al momento de insertarse a la vida laboral, dicho instrumento consta de 6 áreas, las cuales fueron abordadas de la siguiente manera: Salud física, oportunidades laborales, condiciones laborales, discriminación laboral, accesibilidad y legislación-acceso e inclusión.

Interpretación

La aplicación del instrumento tuvo como objetivo principal, el someter a prueba la comprensión que las personas entrevistadas tendrían acerca de cada uno de los ítems para su validación, y por tanto, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

AREA DE SALUD FISICA

Se cambió la formulación del ítem 2 referido a si consume tabaco o alcohol, se poseen bases teóricas para realizarla ya que según estudios las personas con discapacidad son más propensas a caer en vicios o adicciones, pero al momento de preguntar las personas se incomodaban ya que era muy directa por lo cual se hizo reformulación y se dejó dentro del área de preguntas generadoras. Se realizó

además la modificación de la pregunta 1 el cambio se realizó puesto que al momento de preguntar las personas se mostraban incómodos ya que la mayoría de personas tienden a relacionar la discapacidad con una enfermedad, sin embargo se dejara la pregunta si padece una enfermedad pero al momento de realizarla se hará una breve explicación y aclaración que la discapacidad no es una enfermedad a la población entrevistada.

OPORTUNIDADES LABORALES

En el área de oportunidades laborales se eliminó el ítem 7 ya que existía una redundancia con el ítem 6 así mismo la redacción fue modificada, ya que las personas entrevistadas hacían la observación que no es la discapacidad que afecta al momento de encontrar un

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

trabajo, si no las condiciones laborales existentes, por tanto se agregaron 2 ítem el numero 8 ¿Cuánto tiempo ha pasado sin empleo? y 9 ¿En el tiempo transcurrido sin empleo como ha solventado sus necesidades? Ambas preguntas serán tomadas en cuenta ya que las personas con discapacidad en la entrevista explicaban que pasaban lapsos considerables de tiempo sin empleo, también se eliminó el ítem 13 puesto que una de las características de la población a intervenir no deberá estar laborando, sin embargo conocer la experiencia que han tenido en su momento laborando fue y será de suma importancia para la investigación.

DISCRIMINACION LABORAL Y SOCIAL

Referente al área de Discriminación laboral y social el 50% de las personas entrevistadas había laborado en un trabajo formal por lo cual expresaron su experiencia afirmando que si sufrieron discriminación y dando además un 100% en la discriminación social, se agregaron a las preguntas las palabras: compañeros de estudio o entorno social. Puesto que trabajo no podríamos definirlo solo como el realizado en una empresa.

ACCESIBILIDAD

Referente al área de accesibilidad se tomó a bien agregar las siguientes preguntas:

19. ¿Conoce usted a personas con discapacidad que no pertenezcan a una institución?; 20. ¿Usted invita a las personas que no pertenecen a una institución a que sean parte de una institución?

Se añadieron puesto que algunos no poseen conocimiento de instituciones que les amparen en el ejercicio de sus derechos siendo esto de suma importancia para su accesibilidad, además que les ayuda a sentirse mejor internamente al tener contacto con personas que comprendan su condición.

LEGISLACION/ ACCESO E INCLUSION

En esta área la mayoría de personas poseen conocimiento sobre sus derechos y leyes generales que respaldan a personas con discapacidad, también se tomó a consideración unir las preguntas 23 y 24 por observación de las personas que fueron entrevistadas por que las preguntas resultaban redundantes y fue agregada

la siguiente pregunta número 24. ¿Conoce una bolsa de trabajo para personas con discapacidad en el ministerio de trabajo u otra institución? Con el objetivo de saber si las personas con discapacidad tienen conocimiento de ello.

Tras los resultados arrojados se tomó a bien, modificar la estructura del instrumento, es decir, el orden del instrumento quedara de la siguiente manera: constara de 7 aéreas iniciando con: Componente Familiar, Oportunidades Laborales, condiciones laborales, discriminación laboral, accesibilidad y legislación-acceso e inclusión y finalizando con el área de salud física.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



ENTREVISTA APLICADA A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Objetivo General: Conocer las dificultades que presentan las personas con diversidad funcional al momento de insertarse a la vida laboral.

Datos Generales:

Código: _____ Edad: _____ Sexo: F__ M__

Fecha: _____ Nivel académico: _____

Institución: ISRI Centro de Ciegos Escuela de Sordo

Tipo de Discapacidad:

Adquirida: _____ Congénita: _____

Discapacidad Visual _____ Discapacidad Auditiva-verbal _____ Discapacidad Motriz _____

I. Salud Física

1.- ¿Padece alguna enfermedad?

2.- ¿Hace uso de sustancias como alcohol y tabaco?

Alcohol

Tabaco

Otros

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
 –Stephen Hawkins.*

II. Oportunidades Laborales.

3.- ¿A cuántas ofertas de trabajo ha aplicado en el último año?

Ninguna ___

De 1-3 ___

De 4-5 ___

De 6 o + ___

4.- ¿Al momento de asistir a una feria de empleo fue atendido y entrevistado por el personal de recursos humanos?

Sí ___ No ___

Explique

5.- ¿A Cuántas ofertas de trabajo ha aplicado en los últimos 5 años?

Ninguno ___

De 1-3 ___

De 4-5 ___

De 6 o + ___

6.- ¿De qué manera le ha afectado su discapacidad al momento de encontrar un

Trabajo o de desarrollarse laboralmente?

“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
 –Stephen Hawkins.

7.- ¿Considera usted que la discapacidad visual es una limitante al momento de encontrar un Trabajo?

III. Condiciones laborales.

8.- ¿considera que la infraestructura donde se desenvuelve es adecuada para realizar su trabajo?

Si ____ No ____

Explique

9. -En su lugar de trabajo, ¿existe la posibilidad de capacitarse laboralmente?

Sí ____ No ____

Explique

10.- ¿Qué tipo de trabajo tiene usted actualmente?

Estable ____

Esporádico ____

Estacional ____

Legal ____

otro ____

11.- El tipo de salario que recibe usted, ¿es igual o inferior al de un compañero de trabajo que no posea discapacidad?

Igual ____ Inferior ____

12.- ¿Recibe algún tipo de beneficio en su empleo?

Sí ____ No ____

¿Cuáles?

IV. Discriminación laboral y social

13.- ¿Qué opina acerca del rechazo al momento de encontrar un trabajo o permanecer en él?

14.- ¿Cómo ha sido el trato que ha recibido por parte de otras personas en lugares públicos (calles, tiendas, centros comerciales, bancos, escuelas) etc.?

15.- ¿Qué opina acerca del rechazo al momento de encontrar un trabajo o permanecer en él?

16.- ¿Qué opina usted acerca de la comunicación con sus compañeros de trabajo?

17.-¿Has sido objeto de bromas, burlas por parte de otras personas?

V. Accesibilidad.

18.- ¿Cuáles considera usted que deberían ser las condiciones laborales para que las personas con diversidad funcional puedan desarrollarse?

19.- ¿Se le presentan dificultades para desplazarse en lugares públicos?

V. Legislación /Acceso e inclusión

20.- ¿Tiene conocimiento de organizaciones que brinden apoyo a personas con discapacidad en El Salvador?

Sí __ No __

21.- ¿Conoce algún programa de salud pública en condiciones de igualdad hacia personas con discapacidad? Sí__ No __

22.- ¿Conoce cuáles son los derechos que respaldan a las personas con discapacidad? Sí_ No_

23.- ¿Conoce cuáles son los derechos de las personas con discapacidad?

24.- ¿Tiene conocimientos sobre leyes que protejan a personas con discapacidad en El Salvador?

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA.**



Guía de Observación

Objetivo: Observar y registrar diferentes comportamientos que presenta la persona entrevistada durante la entrevista.

Datos generales:

Nombre: _____

Sexo: _____ Edad: _____ Profesión u ocupación: _____ Nivel Académico: _____
Tipo de diversidad funcional: _____

Apariencia física				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Vestimenta limpia y en buen estado			
2.	Cabello ordenado			
3.	Piel limpia			
4.	Rostro maquillado			
Expresión facial				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Se sonroja			
2.	Humedad en los ojos			
3.	Llora			
4.	Sonríe			
5.	Tics			
6.	Movimientos oculares			
Movimiento corporal				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.*

1.	Mueve las manos			
2.	Mueve los pies			
3.	Mueve todo el cuerpo			
4.	Toma objetos del entorno			
5.	Tics			
6.	Tiene dificultad para comunicarse utilizando gestos o mímicas			
7.	Problemas de equilibrio			

Apariencia física				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Alegre			
2.	Enojado			
3.	Triste			
4.	Serio			
5.	Preocupado			
6.	Fluctuante			
Lenguaje				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Lento			
2.	Rápido			
3.	Errores de pronunciación			
4.	Contesta eficientemente las preguntas que se le hacen			
6.	Utiliza palabras obscenas			
7.	Su tono de voz es alto			
8.	Su tono de voz es bajo			

*“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawking.*

Interacción con el entrevistador/a				
No	Aspectos a observar	Si	No	Descripción
1.	Contacto ocular			
2.	Atento/a a las indicaciones del entrevistador/a			
3.	Indiferente a las indicaciones del entrevistador/a			
4.	Desconfiado/a			
5.	Respetuoso/a			

Resumen

“La discapacidad física no quiere decir que la mental tenga que dejar de seguir avanzando.”
–Stephen Hawkins.

ANEXO 6

ANUARIO

ESTADÍSTICO

2016

[http://www.mtps.gob.sv/informes-estadisticos-
institucionales/](http://www.mtps.gob.sv/informes-estadisticos-institucionales/)



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL - MTPS -

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Anuario Estadístico

2016



Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Oficina de Estadística e Informática

El buen vivir es una manera de ver la vida, de vivirla en comunidad, que va recorriendo América Latina como una buena nueva que nos promete una vida mejor. Nos dice que es posible una vida en sociedad presidida por la igualdad, la fraternidad y la libertad, y que sí es posible una relación de los seres humanos con la naturaleza en armonía.

Salvador Sánchez Perén

Índice

Contenido

<i>Presentación</i>	6
<i>Pensamiento Estratégico</i>	7
<i>Dirección General de Previsión Social</i>	10
Gráfico.-1- Personas colocadas a través de bolsas de empleo y ferias de empleo, según sexo, enero –diciembre de 2016	11
Grafico.- 2- Personas con discapacidad colocadas a través de bolsas de empleo y ferias de empleo, según sexo, enero - diciembre 2016.....	11
Tabla.-1- Personas Colocadas en el SIE y Ferias de Empleo por Rango de Edades, enero - diciembre 2016	12
Tabla.-2- Personas Colocadas por Sector Económico, enero - diciembre 2016.....	13
Tabla.- 3- Personas Colocadas en los 26 municipios priorizados del país, enero - diciembre 2016	14
Tabla.- 4- Total Personas atendidas en los Quioscos Móviles realizados, enero – diciembre 2016.....	15
Tabla.- 5 - Total Ferias de empleo realizadas, enero – diciembre 2016.....	15
Tabla.- 6 - Total Ferias de Auto - Empleo realizadas, enero – diciembre 2016.....	16
Tabla.- 7 - Total Adolescentes atendidos y permisos de trabajo emitidos, enero – diciembre 2016	16
Grafico.- 3 - Personas adolescentes atendidas para el otorgamiento de permisos de trabajo, enero - diciembre 2016.....	17
Tabla.- 8 - Servicio de Orientación Laboral Acumulado, enero - diciembre 2016..	17
Grafico.- 4 - Visitas técnicas realizadas en seguridad e higiene ocupacional, enero - diciembre de 2016.....	18
Grafico.- 5 - Comités de seguridad y salud ocupacional acreditados, enero - diciembre de 2016.....	18
Grafico.- 6 - Personas beneficiadas por comités acreditados de seguridad y salud ocupacional, enero –diciembre 2016.....	19
Grafico.- 7- Estudios Ambientales, enero - diciembre 2016.....	19
Tabla.- 9 – Empresas inscritas en el SIE, total país, enero – diciembre 2016	20
Tabla.- 10. Accidentes de trabajo incapacitantes, por rama de actividad económica, enero - diciembre 2016	21
Grafico.- 1. Accidentes de trabajo incapacitantes, según la naturaleza de la lesión, enero - diciembre 2016	22

Grafico.- 2. Accidentes de trabajo incapacitantes, según la ubicación de la lesión, enero - diciembre 2016	23
<i>Dirección General de Inspección de Trabajo</i>	<i>24</i>
Grafico.-1. Inspecciones y re-inspecciones realizadas, por trimestre, enero - diciembre 2016.....	25
Grafico.- 2. Datos desagregados por sexo de personas trabajadoras cubiertas por las inspecciones realizadas, según trimestre, enero - diciembre 2016.....	25
Grafico.- 3. Monto recuperado por medio de las inspecciones.....	26
Realizadas y personas beneficiadas desagregadas por sexo,	26
Enero - diciembre de 2016.....	26
Grafico.- 4. Multas, infracciones y montos impuestos en primera instancia, enero - diciembre de 2016.....	26
Grafico.- 5. Monto impuesto por las infracciones según tipo de violación, enero - diciembre 2016.....	27
Grafico.- 6. Multas impuestas por región, enero-diciembre 2016.....	28
Tabla.- 1. Inspecciones y re inspecciones por rama de actividad económica 2016	29
Tabla.- 2. Verificación de la Lactancia Materna,.....	30
Enero - diciembre 2016	30
Tabla.- 3. Entrega de Hojas de Terminación de Contrato y de Retiro Voluntario por Sector Público, Municipal y Privado,.....	30
Enero - diciembre 2016	30
Tabla.- 5. Reporte de expedientes a la Fiscalía, Acumulado,	31
Enero - diciembre 2016	31
Tabla.- 6. Actividades de inspección realizadas en materia de trabajo infantil, enero - diciembre 2016	31
<i>Dirección General de Trabajo</i>	<i>32</i>
Grafico.- 1. Sindicatos activos por sector,	33
Diciembre de 2016	33
Tabla.- 1. Afiliación sindical activa a diciembre de 2016.....	34
Tabla.- 2. Porcentaje de representación de mujeres en las juntas Directivas de Sindicatos, año 2016.....	34
Tabla.- 3. Asociaciones profesionales registradas,	35
Enero - diciembre 2016.....	35
Grafico.- 2. Monto acordado por las mediaciones individuales de trabajo y personas cubiertas, enero - diciembre 2016	35

Grafico.- 3. Monto acordado por las mediaciones colectivas de trabajo, enero - diciembre 2016.....	36
Tabla 4.- Diligencias de mediaciones individuales y colectivas, resueltas, clasificadas por tipo de solución. Departamento de San Salvador, enero - diciembre 2016.....	36
Grafico.- 4. Monto acordado por las mediaciones individuales y colectivas de trabajo, datos de mujeres y hombres, enero - diciembre de 2016.....	37
Tabla.- 4. Desagregación de los Reglamentos Internos de Trabajo. 2016.....	37
Tabla.- 5. Contratos Colectivos de Trabajo, 2016	37
<i>Dirección Administrativa</i>	38
1.- Mujeres y hombres usuarios referidos a las direcciones y Unidades Asesoras, de enero - diciembre de.....	39
2016	39
Tabla.- 1. Mujeres y hombres usuarios referidos, a las direcciones y unidades asesoras, enero - diciembre 2016	39
Tabla.- 2. Personas usuarias atendidas por medio del call center 130, enero - diciembre de 2016.....	40
Grafico.-2. Personas visitantes, por centro de recreación, enero -diciembre de 2016	40
Grafico.-3. Personas visitantes en los centros de recreación, según sexo, enero – diciembre de 2016.....	41
Grafico.-4. Consultas más frecuentes por medio del Call Center,	41
Enero – diciembre de 2016	41
Tabla.- 1. Solicitudes Recibidas por la Unidad de Acceso a la Información Pública, enero - diciembre 2016	42
Tabla.- 2. Perfiles de la ciudadanía que presentaron solicitudes de información, enero - diciembre 2016	42
Tabla.- 3. Perfiles de la ciudadanía que presentaron solicitudes de información, enero - diciembre 2016	42
Tabla.- 3. Solicitudes de información recibidas por diferentes medios, enero - diciembre 2016	43

Presentación

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Oficina de Estadística e Informática presenta el documento denominado: "Anuario Estadístico 2016", el cual incluye los datos sobre la labor realizada por esta Secretaría a través de la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General de Inspección, la Dirección General de Trabajo y la Dirección Administrativa.

Con dicha información hacemos del conocimiento público los datos estadísticos de la labor realizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante el año 2016 con las cuales se ha tenido como objetivo garantizar los derechos laborales de la población trabajadora de nuestro país.

Con satisfacción podemos expresar que a través de las acciones de intermediación laboral se colocaron a 16,942 personas en diferentes puestos de trabajo, se realizaron 28,446 inspecciones con las cuales se cubrió a 563,481 personas trabajadoras y se acreditaron 490 organizaciones sindicales. Durante el año 2016 recibimos en nuestras oficinas centrales a 47,049 personas que demandaron diversos servicios de información.

Los datos que ahora presentamos son una motivación para continuar con labor y metas que nos hemos propuesto de brindar servicios de calidad y calidez, así como para superar dichos logros durante el año 2016.

Pensamiento Estratégico



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**
GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

MISIÓN

SOMOS LA INSTITUCIÓN
RECTORA DE LA
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA EN MATERIA DE
TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL, GARANTE DE
LOS DERECHOS
LABORALES,
SUSTENTADOS EN EL
DIÁLOGO, LA
CONCERTACIÓN SOCIAL
EN UN MARCO DE
EQUIDAD Y JUSTICIA
SOCIAL.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

VISION

SER UNA INSTITUCIÓN QUE BRINDA SERVICIOS DE CALIDAD, CON CALIDEZ Y EFICIENCIA A LA POBLACIÓN TRABAJADORA, EJERCIENDO TRANSPARENTEMENTE LA GESTIÓN PÚBLICA, TENIENDO COMO BASE LA JUSTICIA SOCIAL, LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD DE GÉNERO.





VALORES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

EQUIDAD

Eliminar el acceso desigual de género, clase, edad y etnia, a los servicios públicos.



IGUALDAD DE GÉNERO

Garantizar la plena realización de la igualdad real entre hombres y mujeres, a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las Instituciones públicas del Estado.

NO DISCRIMINACIÓN

Ejercer la función pública sin ningún tipo de discriminación sin ninguna práctica que en forma directa o indirecta, persuasiva o inducida excluya, omita o reduzca los derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual.



HONESTIDAD

Actuar con un comportamiento integro, ético, coherentes con la filosofía institucional y con el mandato constitucional de servir con la mayor calidad técnica y humana a las personas que acuden a solicitar apoyo o asesoría del MTPS.

CALIDEZ

Brindar un trato cordial, amable, respetuoso, a la ciudadanía, ofrecer un servicio y trato digno a todas las personas usuarias.



TRANSPARENCIA

El MTPS brindará toda información, recursos, oportunidades que sean requeridos o de interés de las personas usuarias de los servicios; mecanismos donde se disponga de información de forma permanente, en concordancia con la Ley de Acceso a la Información Pública.

Dirección General de Previsión Social.

Contribuir para que las personas accedan a un empleo, la finalidad de proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo, durante el año 2016, a través de bolsas de empleo y ferias de empleo se colocaron un total 16,942 personas trabajadoras y trabajadores, siendo 8,276 mujeres y 8,666 hombres. Se realizaron 194 ferias de auto empleo en las cuales participaron 2,649 personas emprendedoras. Se atendieron 2,819 adolescentes y se emitieron 385 permisos de trabajo. Recibieron servicios de orientación laboral 50,624 personas de las cuales 23,061 son hombres y 27,563 son mujeres. Se impartieron 1,815 capacitaciones y se realizaron 4,173 visitas técnicas (incluyendo seguridad e higiene ocupacional), y se acreditaron 392 Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, beneficiando a 6,731 trabajadoras y 11,498 trabajadores.

Departamento Nacional de Empleo:

<i>Personas Colocadas a través de Bolsas de Empleo y Ferias de Empleo</i>	16,942*
<i>Mujeres Colocadas a través de Bolsas de Empleo y Ferias de Empleo</i>	8,276*
<i>Hombres Colocados a través de Bolsas de Empleo y Ferias de Empleo</i>	8,666*
<i>Personas Adolescentes Atendidas</i>	2,819
<i>Permisos de Trabajo para Adolescentes Emitidos</i>	385
<i>Hombres que recibieron orientación laboral</i>	23,061
<i>Mujeres que recibieron orientación laboral</i>	27,563

Departamento de Seguridad y salud Ocupacional:

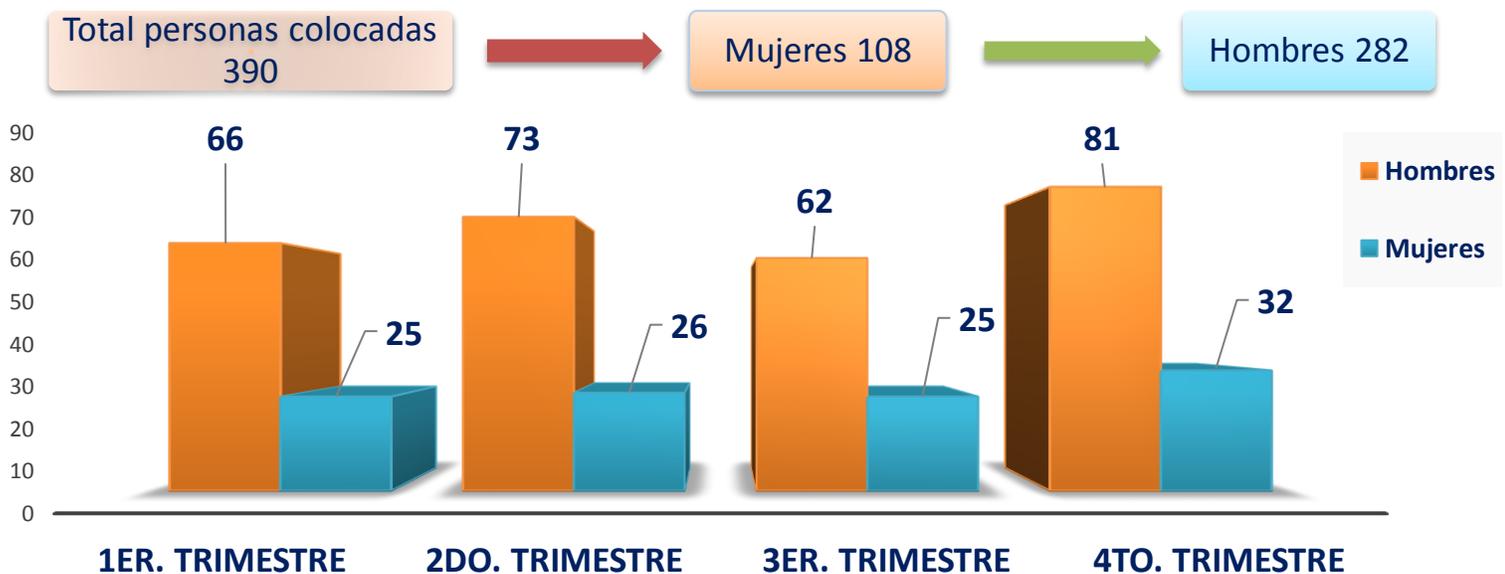
<i>Comités de Seguridad y Salud Ocupacional Acreditados</i>	392
<i>Mujeres Beneficiadas por los comités acreditados</i>	6,731
<i>Hombres Beneficiados por los comités acreditados</i>	11,498

Gráfico.-1- Personas colocadas a través de bolsas de empleo y ferias de empleo, según sexo, enero -diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social -MTPS. 2016

Grafico.- 2- Personas con discapacidad colocadas a través de bolsas de empleo y ferias de empleo, según sexo, enero - diciembre 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social -MTPS. 2016

Tabla.-1- Personas Colocadas en el SIE y Ferias de Empleo por Rango de Edades, enero - diciembre 2016

Rango de Edad	Hombre	Mujer	Total	% de Colocación
De 18 a 29 Años	6,089	6,589	12,678	74.83%
De 30 a Más Años	2,577	1,687	4,264	25.17%
Total	8,666	8,276	16,942	100%

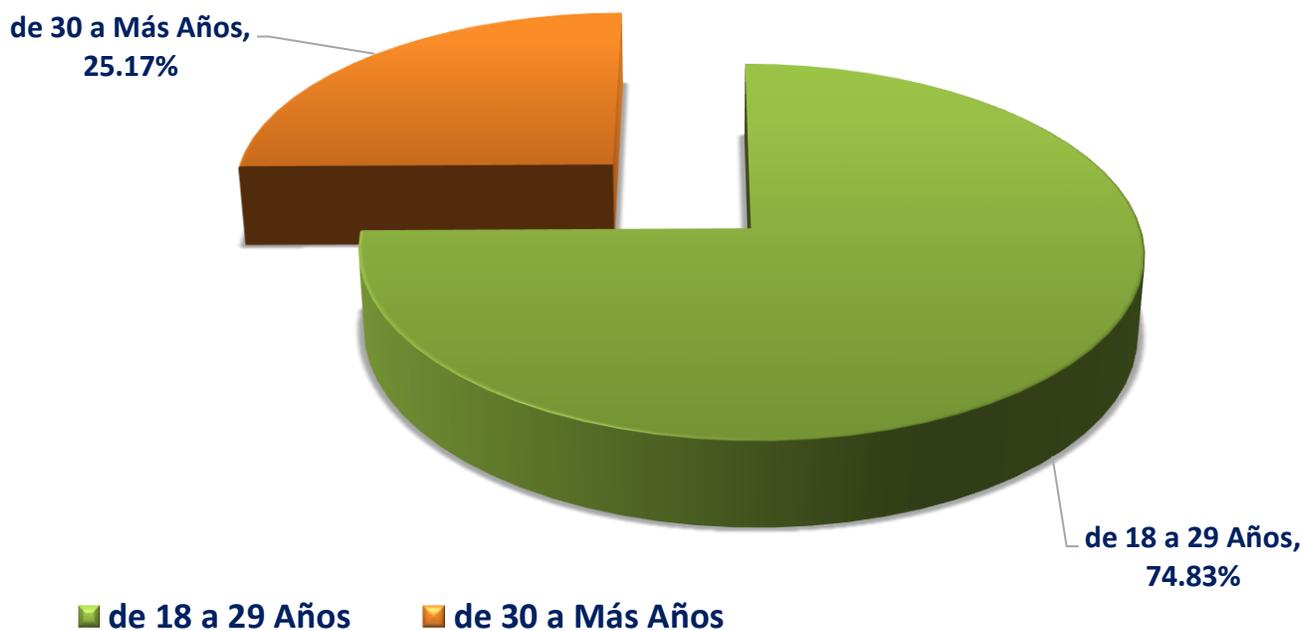
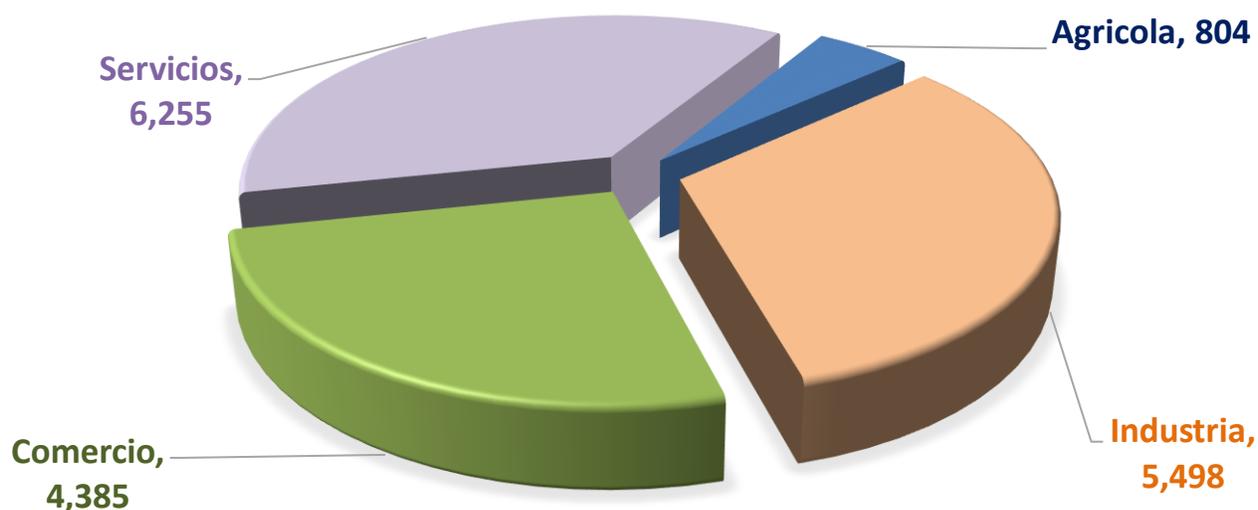


Tabla.-2- Personas Colocadas por Sector Económico, enero - diciembre 2016

Sector	Hombre	Mujer	Total
Agrícola	354	450	804
Industria	2,749	2,749	5,498
Comercio	2,243	2,142	4,385
Servicios	3,320	2,935	6,255
Total	8,666	8,276	16,942

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016



Personas colocadas Ciudad Mujer

	Hombre	Mujer	Total
SANTA ANA	0	284	284
SAN SALVADOR	0	170	170
LA LIBERTAD	0	171	171
SAN MIGUEL	0	228	228
USULUTÁN	0	193	193
MORAZÁN	0	87	87
TOTAL	0	1,133	1,133

Tabla.- 3- Personas Colocadas en los 26 municipios priorizados del país, enero - diciembre 2016

MUNICIPIOS	TOTAL POR RANGO DE EDAD								
	TOTAL GLOBAL			DE 18 A 29 AÑOS			DE 30 A MÁS AÑOS		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
01 - AHUACHAPÁN	276	220	496	222	186	408	54	34	88
02 - SANTA ANA	805	1,094	1,899	590	867	1,457	215	227	442
03 - CHALCHUAPA	81	129	210	56	104	160	25	25	50
04 - SONSONATE	545	255	800	367	236	603	178	19	197
05 - IZALCO	165	86	251	83	57	140	82	29	111
06 - NAHUIZALCO	127	14	141	26	13	39	101	1	102
07 - COLON	95	147	242	72	120	192	23	27	50
08 - SAN JUAN OPICO	115	41	156	41	24	65	74	17	91
09 - QUEZALTEPEQUE	104	67	171	81	57	138	23	10	33
10 - SAN SALVADOR	1,075	1,451	2,526	988	1,378	2,366	87	73	160
11 - APOPA	93	67	160	56	53	109	37	14	51
12 - CIUDAD DELGADO	162	114	276	104	79	183	58	35	93
13 - MEJICANOS	78	43	121	40	26	66	38	17	55
14 - SAN MARTIN	69	95	164	52	72	124	17	23	40
15 - SOYAPANGO	233	205	438	141	133	274	92	72	164
16 - COJUTEPEQUE	84	49	133	68	41	109	16	8	24
17 - SAN PEDRO PERULAPAN	33	57	90	18	43	61	15	14	29
18 - ZACATECOLUCA	173	149	322	138	123	261	35	26	61
19 - OLOCUILTA	18	16	34	14	8	22	4	8	12
20 - SANTIAGO NONUALCO	17	31	48	13	23	36	4	8	12
21 - ILOBASCO	72	77	149	40	53	93	32	24	56
22 - SAN VICENTE	117	108	225	83	76	159	34	32	66
23 - USULUTÁN	172	157	329	134	129	263	38	28	66
24 - JIQUILISCO	12	20	32	11	17	28	1	3	4
25 - SAN MIGUEL	653	709	1,362	517	560	1,077	136	149	285
26 - CONCHAGUA	23	201	224	20	165	185	3	36	39
TOTALES	5,397	5,602	10,999	3,975	4,643	8,618	1,422	959	2,381

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

Tabla.- 4- Total Personas atendidas en los Quioscos Móviles realizados, enero - diciembre 2016

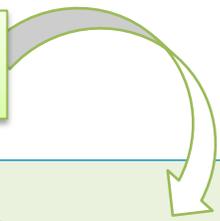
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;"> Total Quioscos Moviles 231 </div> 		
Total Personas Atendidas	Hombres	Mujeres
10,245	4,466	5,779

Tabla.- 5 - Total Ferias de empleo realizadas, enero - diciembre 2016

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 20px;"> Total Personas Colocadas 3,951 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 20px;"> Hombres 1,741 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Mujeres 2,210 </div> </div> 					
	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	Total
Cantidad de Ferias de Empleo Realizadas	6	14	15	11	46
Total Personas Colocadas	688	1,226	959	1,078	3,951

Tabla.- 6 - Total Ferias de Auto - Empleo realizadas, enero - diciembre 2016

*N° de Ferias de Auto – Empleo
Realizadas 194*

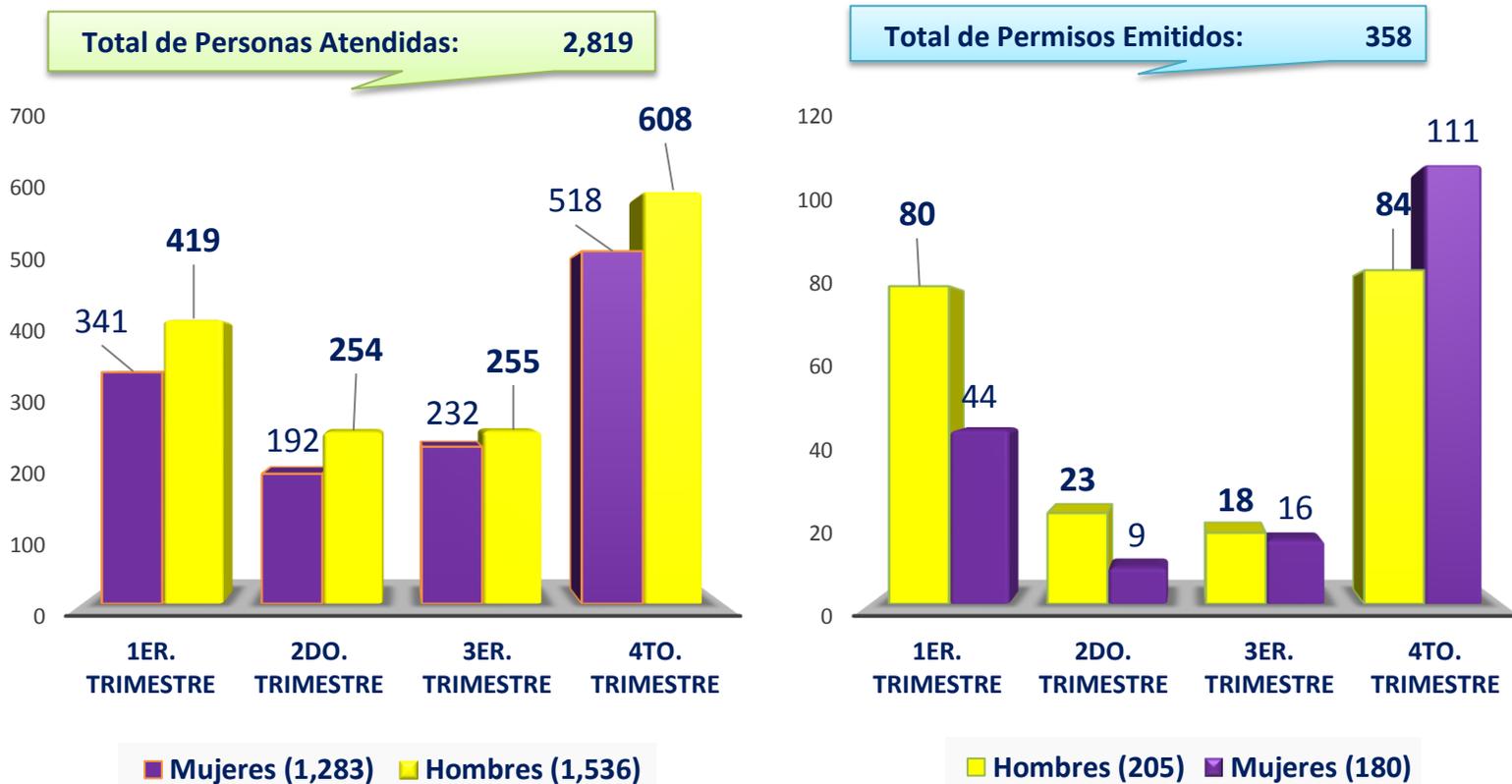
<i>Actividad</i>	Hombres	Mujeres	Total
Total de Emprendedores/as Participantes	598	2,051	2,649

Tabla.- 7 - Total Adolescentes atendidos y permisos de trabajo emitidos, enero - diciembre 2016

	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	Total
Total Adolescentes Atendidos	760	446	487	1126	2,819
Hombres atendidos	419	254	255	608	
Mujeres Atendidas	341	192	232	518	
Permisos emitidos a Adolescentes	124	32	34	195	385
Permisos emitidos a Hombres	80	23	18	84	
Permisos emitidos a Mujeres	44	9	16	111	

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

Grafico.- 3 - Personas adolescentes atendidas para el otorgamiento de permisos de trabajo, enero - diciembre 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

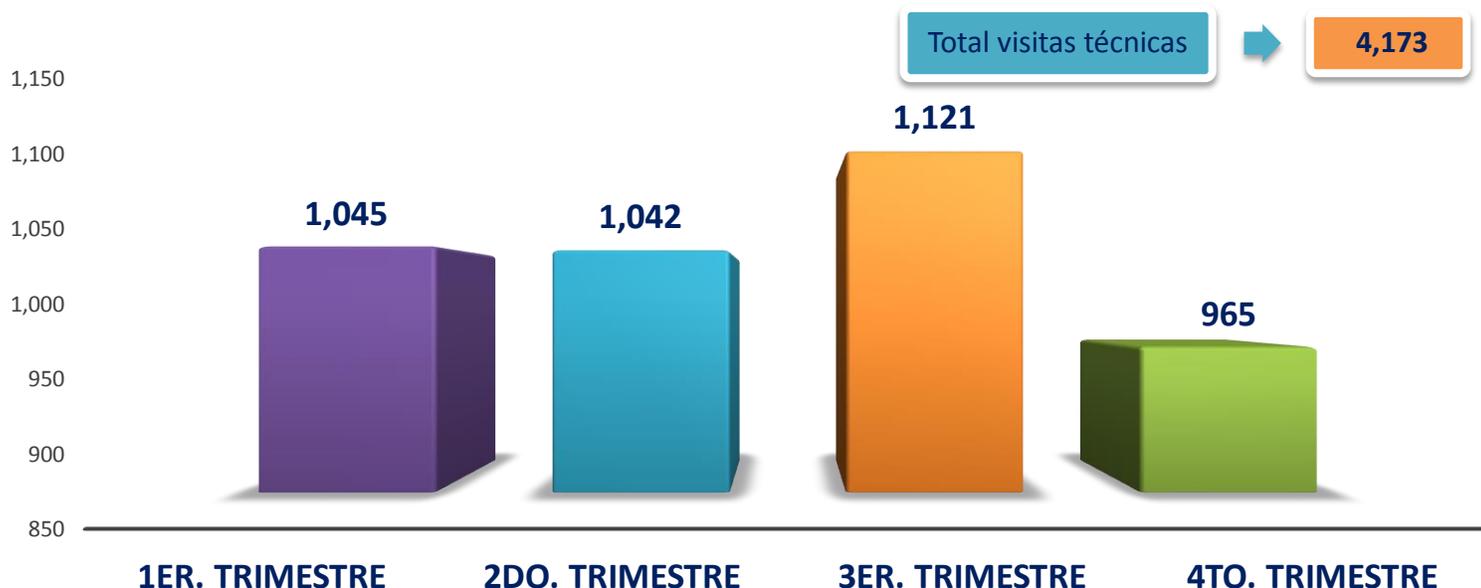
Tabla.- 8 - Servicio de Orientación Laboral Acumulado, enero - diciembre 2016

Resumen por tipo de Orientación				
Sexo	TOTALES	INTERNAS	EXTERNAS	EXTERNAS
		BEL EN GENERAL	PATI*	PROGRAMA JÓVENES CON TODO
Hombres	23,061	17,515	224	5,322
Mujeres	27,563	21,151	194	6,218
Total Personas que recibieron Orientación Laboral	50,624	38,666	11,958	
Total Capacitaciones Impartidas	1,815	1,459	356	

*Programa de Ayuda Temporal al Ingreso (PATI)

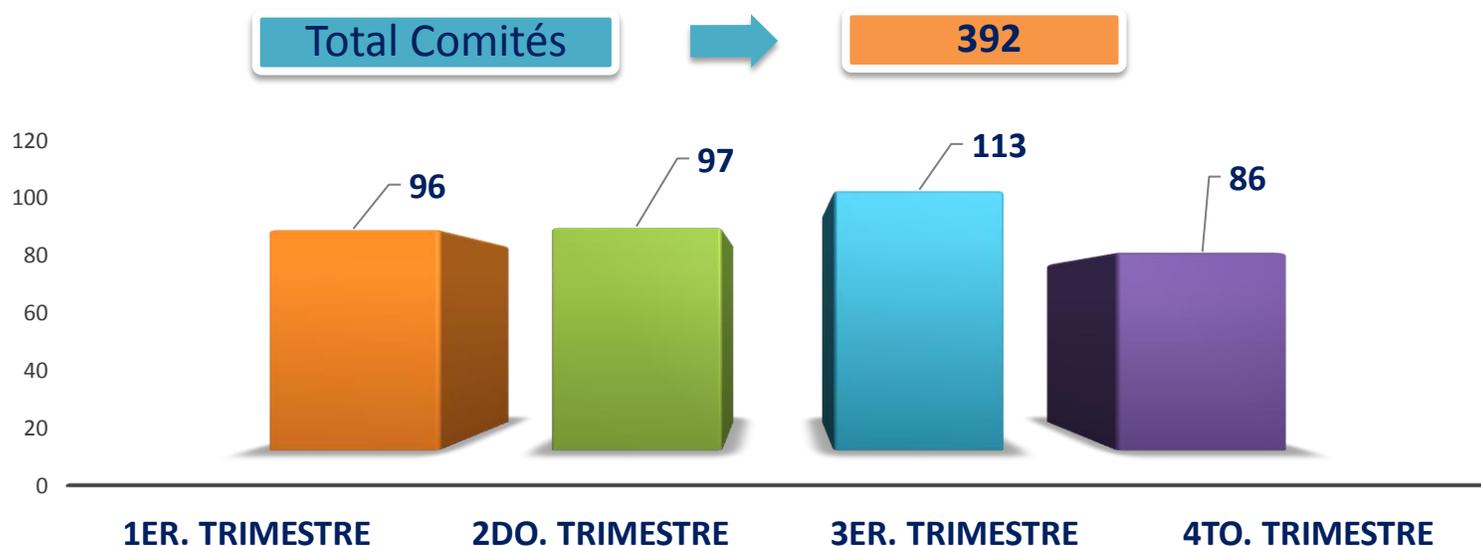
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

Grafico.- 4 - Visitas técnicas realizadas en seguridad e higiene ocupacional, enero - diciembre de 2016



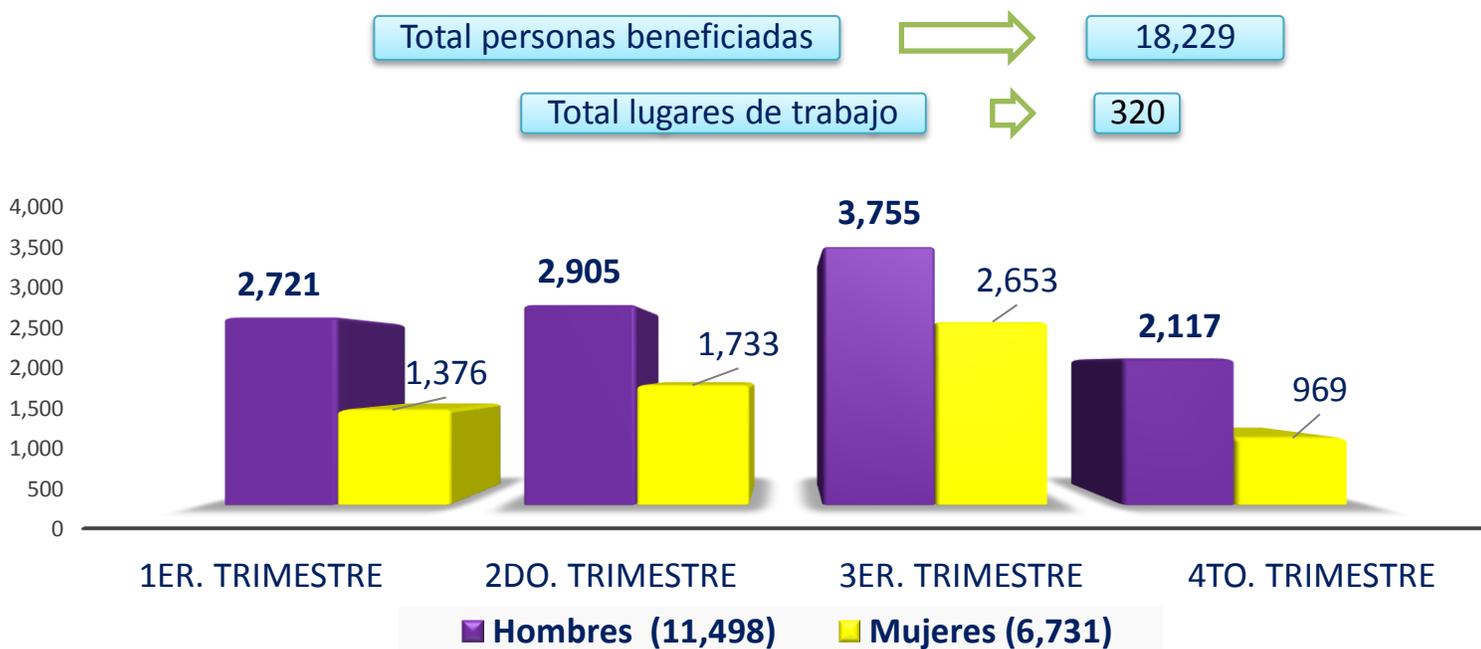
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

Grafico.- 5 - Comités de seguridad y salud ocupacional acreditados, enero - diciembre de 2016



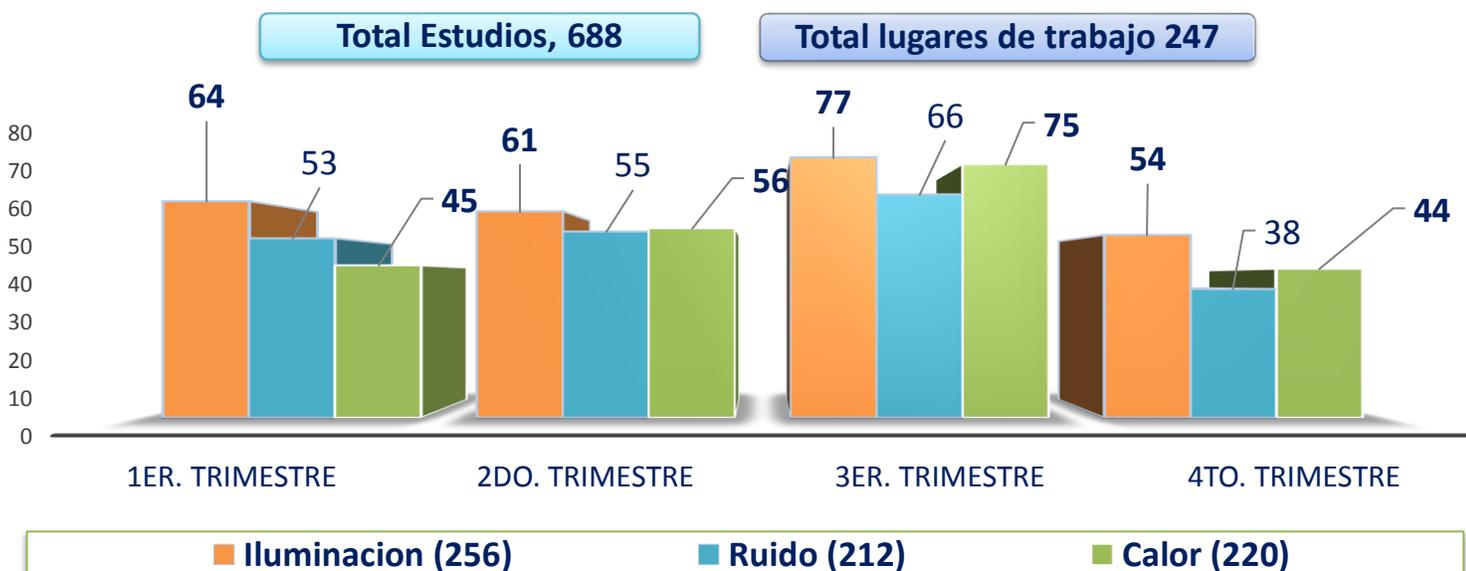
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

Grafico.- 6 - Personas beneficiadas por comités acreditados de seguridad y salud ocupacional, enero -diciembre 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

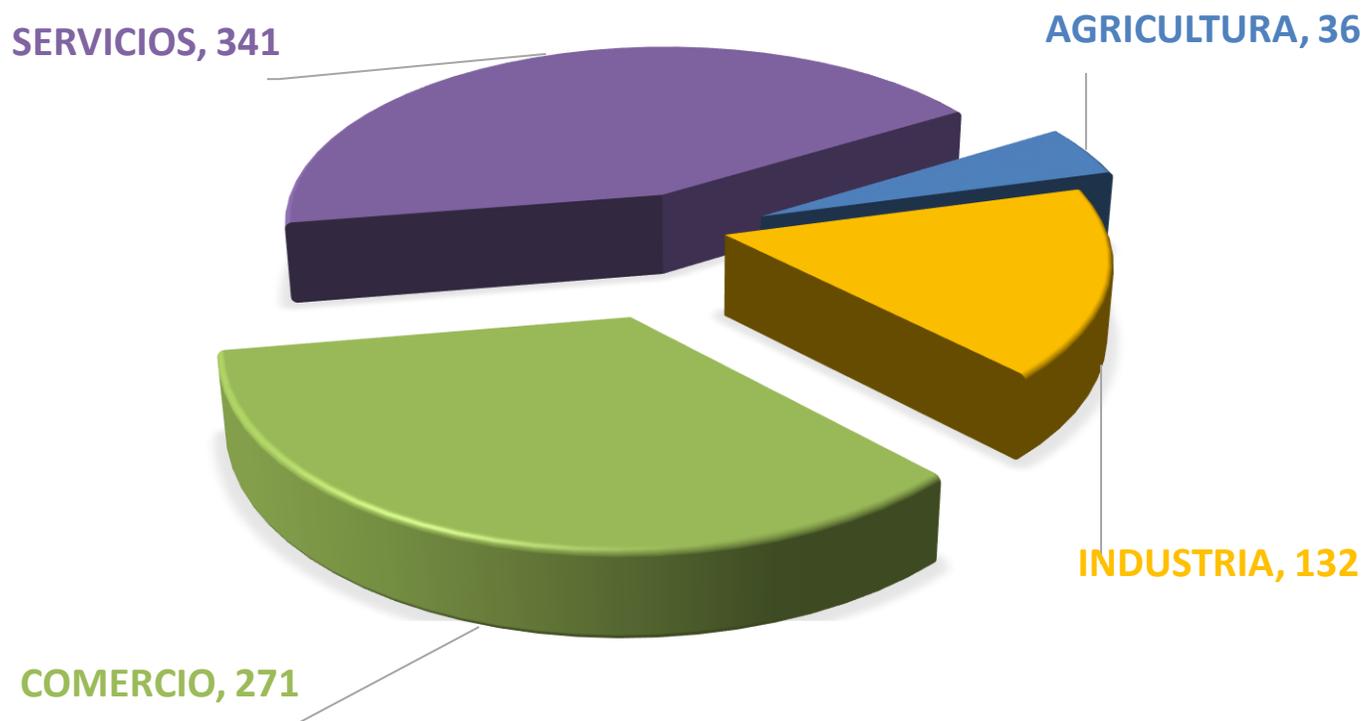
Grafico.- 7- Estudios Ambientales, enero - diciembre 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016

Tabla.- 9 - Empresas inscritas en el SIE, total país, enero - diciembre 2016

SECTOR ECONÓMICO	TOTAL
AGRICULTURA	36
INDUSTRIA	132
COMERCIO	271
SERVICIOS	341
TOTAL	780



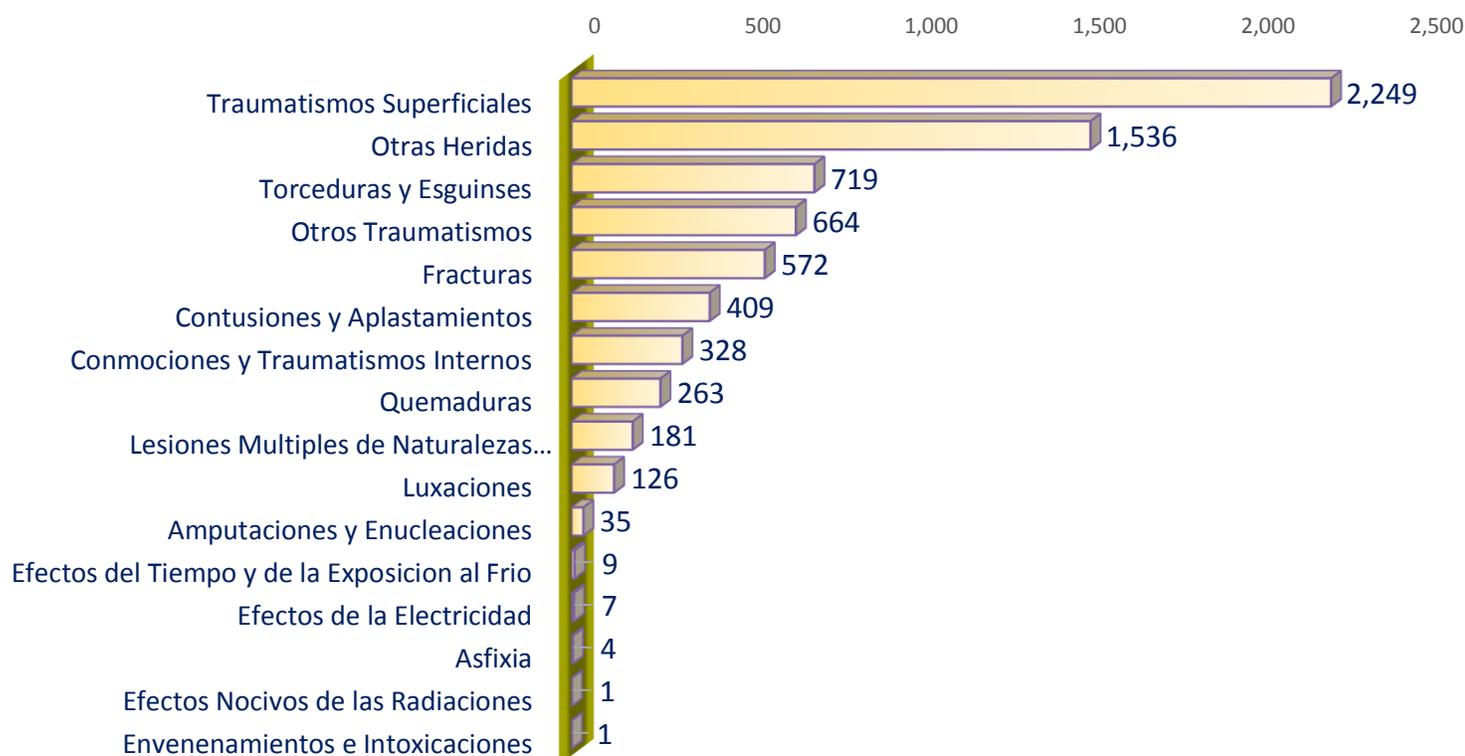
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social -MTPS. 2016

Tabla.- 10. Accidentes de trabajo incapacitantes, por rama de actividad económica, enero - diciembre 2016

RAMA	ACTIVIDAD ECONÓMICA CIIU REV. - 3	TOTAL
A	Agricultura , Ganadería , Caza y Silvicultura	86
B	Explotación de Minas y Canteras	1
	Total Industria Manufacturera	2,288
	= Productos Textiles , Prendas de Vestir y Cuero	815
	= Productos Metálicos , Maquinaria y Equipo	213
	= Productos de Papel , Actividades de Edición e Impresión	107
D	= Productos Minerales No Metálicos	58
	= Fabricación de Muebles, Industrias Manufactureras NCP	23
	= Fabricación de Metales Comunes	104
	= Productos de Petróleo , Químicos , Caucho y Plástico	295
	= Elaboración de Productos Alimenticios , Bebidas y Tabaco	673
E	Producción y Distribución de Electricidad , Agua , Vapor y Gas	161
F	Construcción	59
G	Comercio, Reparación. de Vehículos y Enseres Domésticos	770
H	Hoteles y Restaurantes	465
I	Transporte , Almacenamiento y Comunicaciones	385
J	Intermediación Financiera	126
K	Actividades Inmobiliarias , Empresariales y de Alquiler	1,265
L	Administración Pública , Defensa y Seguridad	455
M	Enseñanza	54
N	Servicios Sociales y de Salud	694
O	Otras Actividades de Servicios Comunitarios	295
	TOTAL	7,104

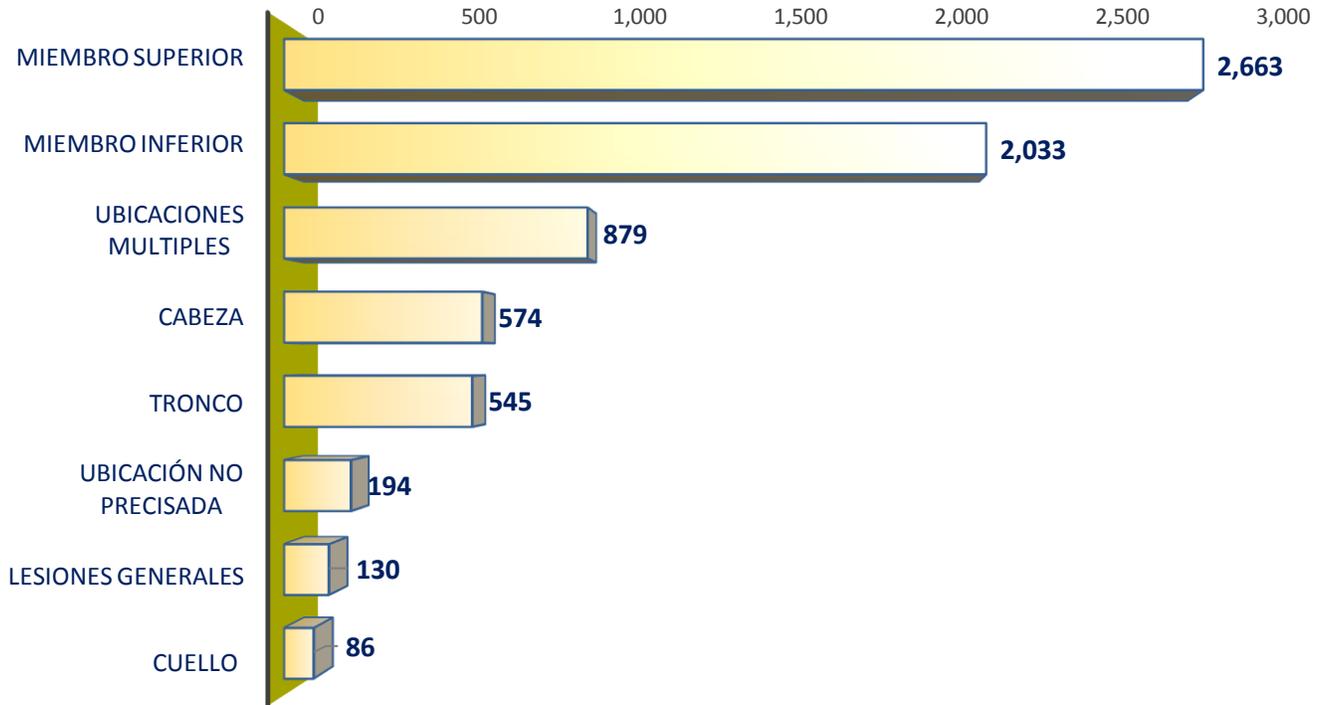
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Previsión Social –MTPS. 2016
Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo.- SNNAT

Grafico.- 1. Accidentes de trabajo incapacitantes, según la naturaleza de la lesión, enero - diciembre 2016



CORR.	TIPO DE ACCIDENTE	TOTAL
1	Traumatismos Superficiales	2,249
2	Otras Heridas	1,536
3	Torceduras y Esguinces	719
4	Otros Traumatismos	664
5	Fracturas	572
6	Contusiones y Aplastamientos	409
7	Conmociones y Traumatismos Internos	328
8	Quemaduras	263
9	Lesiones Múltiples de Naturalezas Diferentes	181
10	Luxaciones	126
11	Amputaciones y Enucleaciones	35
12	Efectos del Tiempo y de la Exposición al Frio	9
13	Efectos de la Electricidad	7
14	Asfixia	4
15	Envenenamientos e Intoxicaciones	1
16	Efectos Nocivos de las Radiaciones	1
TOTAL		7,104

Grafico.- 2. Accidentes de trabajo incapacitantes, según la ubicación de la lesión, enero - diciembre 2016



UBICACIÓN DE LA LESIÓN	TOTAL
MIEMBRO SUPERIOR	2,663
MIEMBRO INFERIOR	2,033
UBICACIONES MÚLTIPLES	879
CABEZA	574
TRONCO	545
UBICACIÓN NO PRECISADA	194
LESIONES GENERALES	130
CABEZA	574
TOTAL	7,104

Dirección General de Inspección de Trabajo

La función principal de la Dirección General de Inspección de Trabajo es vigilar el cumplimiento de las leyes laborales. Durante el año 2016 se realizaron un total de **28,446** inspecciones en todo el país (incluyendo inspecciones y re-inspecciones), cubriendo con esto un total de **563,481** trabajadores y trabajadoras; **300,561** hombres y **262,920** mujeres. A través de las inspecciones realizadas se recuperó un monto total de **\$1, 551,995.30**. Se impusieron **2,614** multas en primera instancia, se registraron un total de **15,043** infracciones representando un monto total de **\$2, 674,355.07**.

En cuanto a la verificación de la lactancia materna se realizaron **803** inspecciones y se cubrieron **25,469** personas trabajadoras. Se entregaron **42,604** hojas de terminación de contratos. Por retiro voluntario en el sector público, municipal y privado se beneficiaron un total de **32,982**. Se reportaron a la fiscalía **1,080** expedientes y se realizaron **1,008** actividades de inspección en materia de trabajo infantil.

Inspecciones y Re-inspecciones realizadas

<i>Inspecciones y re inspecciones realizadas</i>	28,446
Trabajadoras y Trabajadores Cubiertos por Inspecciones	563,481
Mujeres Cubiertas por Inspecciones y Re-inspecciones	262,920
Hombres Cubiertos por Inspecciones y Re-inspecciones	300,561
Monto recuperado a través de Inspecciones	\$1,551,995.30
Multas impuestas en primera instancia	2,614
Infracciones registradas	15,043
Monto impuesto por las infracciones	\$2,674,355.07
Verificación de la lactancia materna (Inspecciones)	803
Verificación de la lactancia materna (trabajadores beneficiados)	25,469
Entrega de hojas de terminación de contrato	42,604
Retiro voluntario, sector Publico, Municipal y Privado	32,982
Reporte de expedientes a la fiscalía	1,080
Actividades de inspección realizadas en materia de trabajo infantil	1,008

Grafico.-1. Inspecciones y re-inspecciones realizadas, por trimestre, enero - diciembre 2016



Total lugares de trabajo inspeccionados 14,889

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo-MTPS

Grafico.- 2. Datos desagregados por sexo de personas trabajadoras cubiertas por las inspecciones realizadas, según trimestre, enero - diciembre 2016

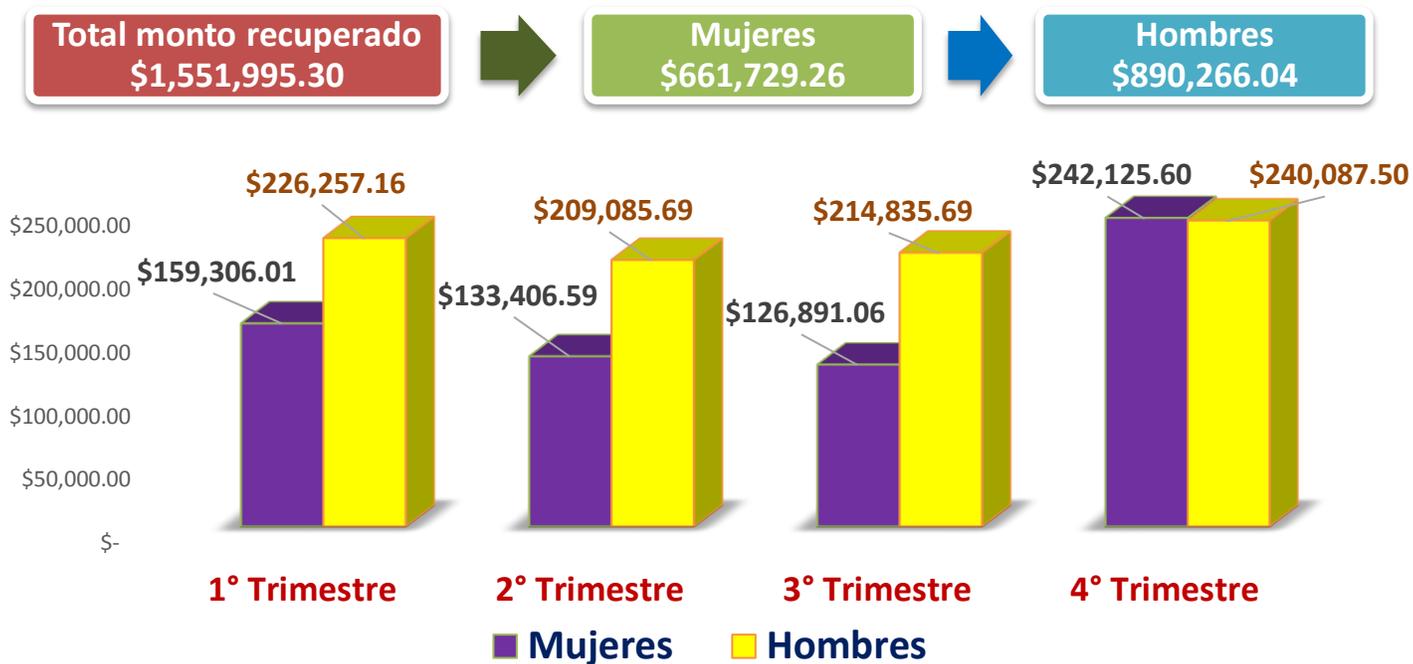


Del total de personas beneficiadas, el 42% son Mujeres y el 58% Hombres.

Total lugares de trabajo inspeccionados 14,889

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo-MTPS

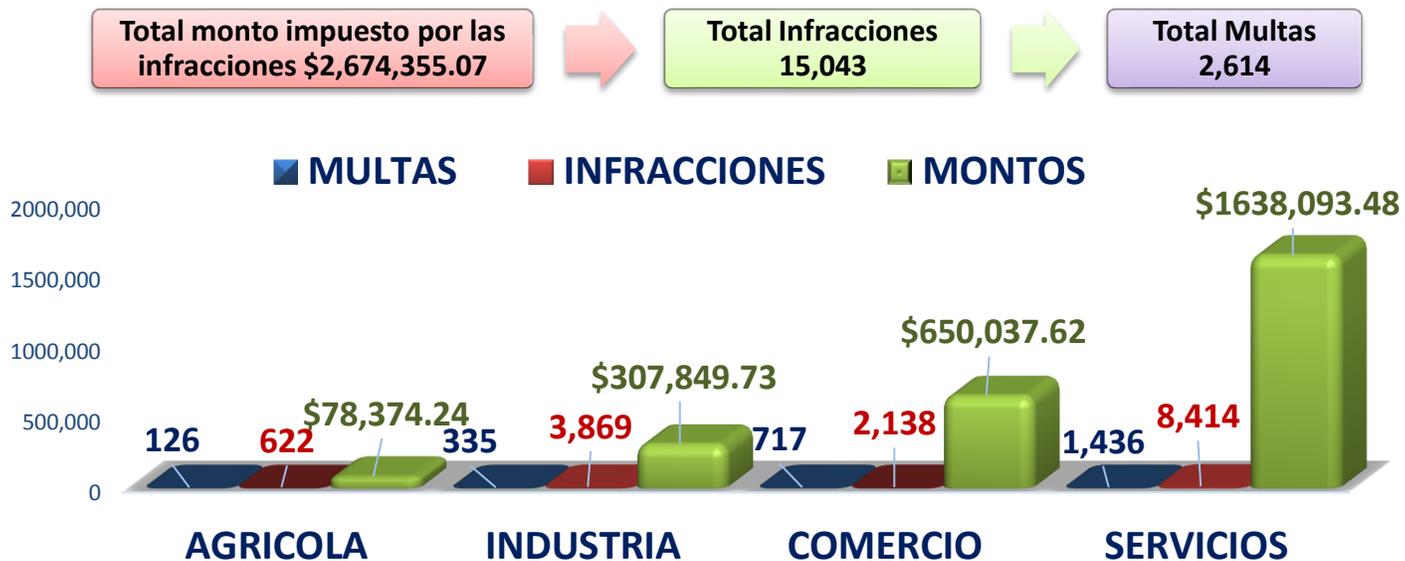
Grafico.- 3. Monto recuperado por medio de las inspecciones Realizadas y personas beneficiadas desagregadas por sexo, Enero - diciembre de 2016



Del total de personas beneficiadas, el 43% son Mujeres y el 57% Hombres.

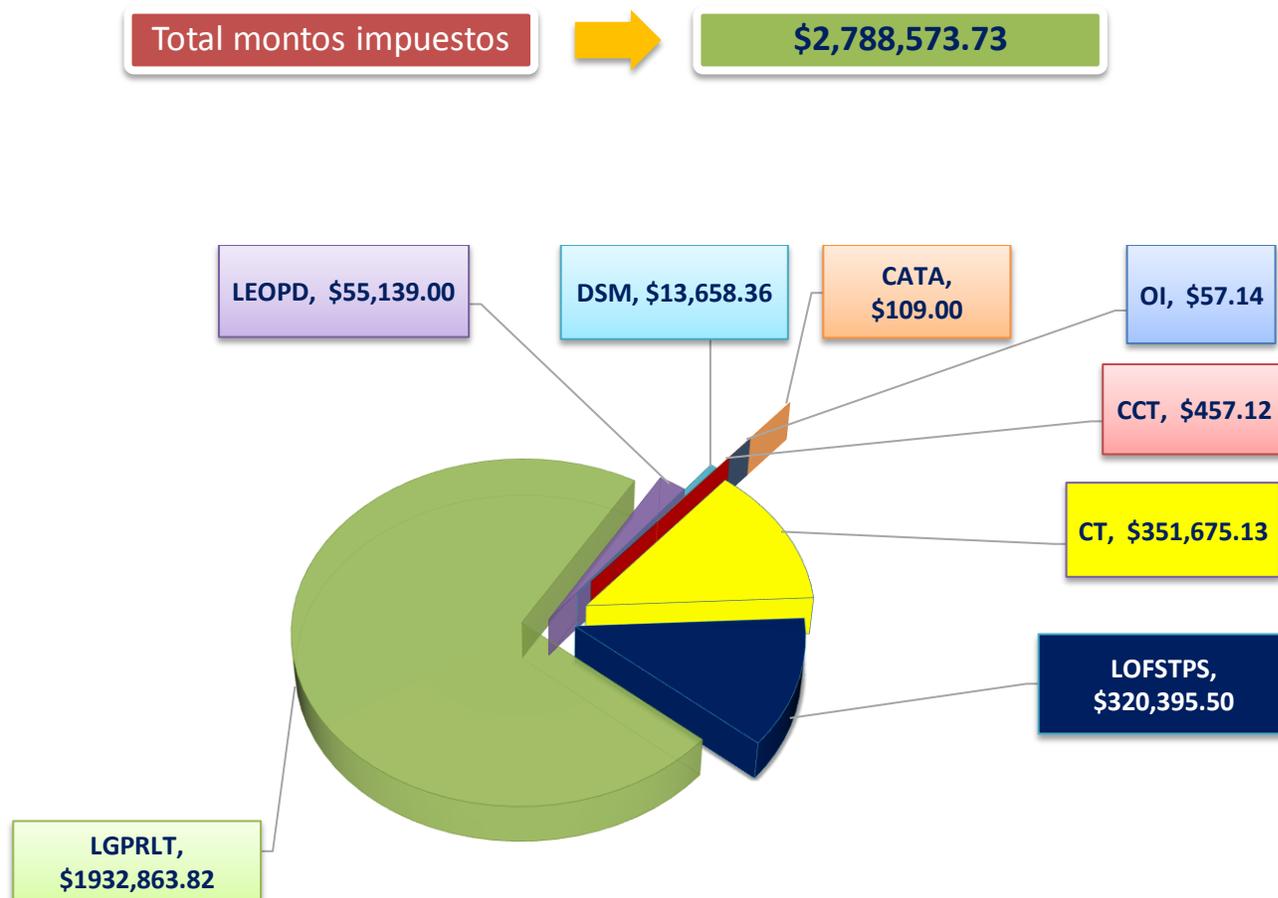
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo-MTPS.

Grafico.- 4. Multas, infracciones y montos impuestos en primera instancia, enero - diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo-MTPS.

Grafico.- 5. Monto impuesto por las infracciones según tipo de violación, enero - diciembre 2016



CCT: Contrato Colectivo de Trabajo

DSM: Decreto sobre Salario Mínimo

LEOPD: Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

CT: Código de Trabajo

LOFSTPS: Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

LGPRLT: Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

CATA: Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios

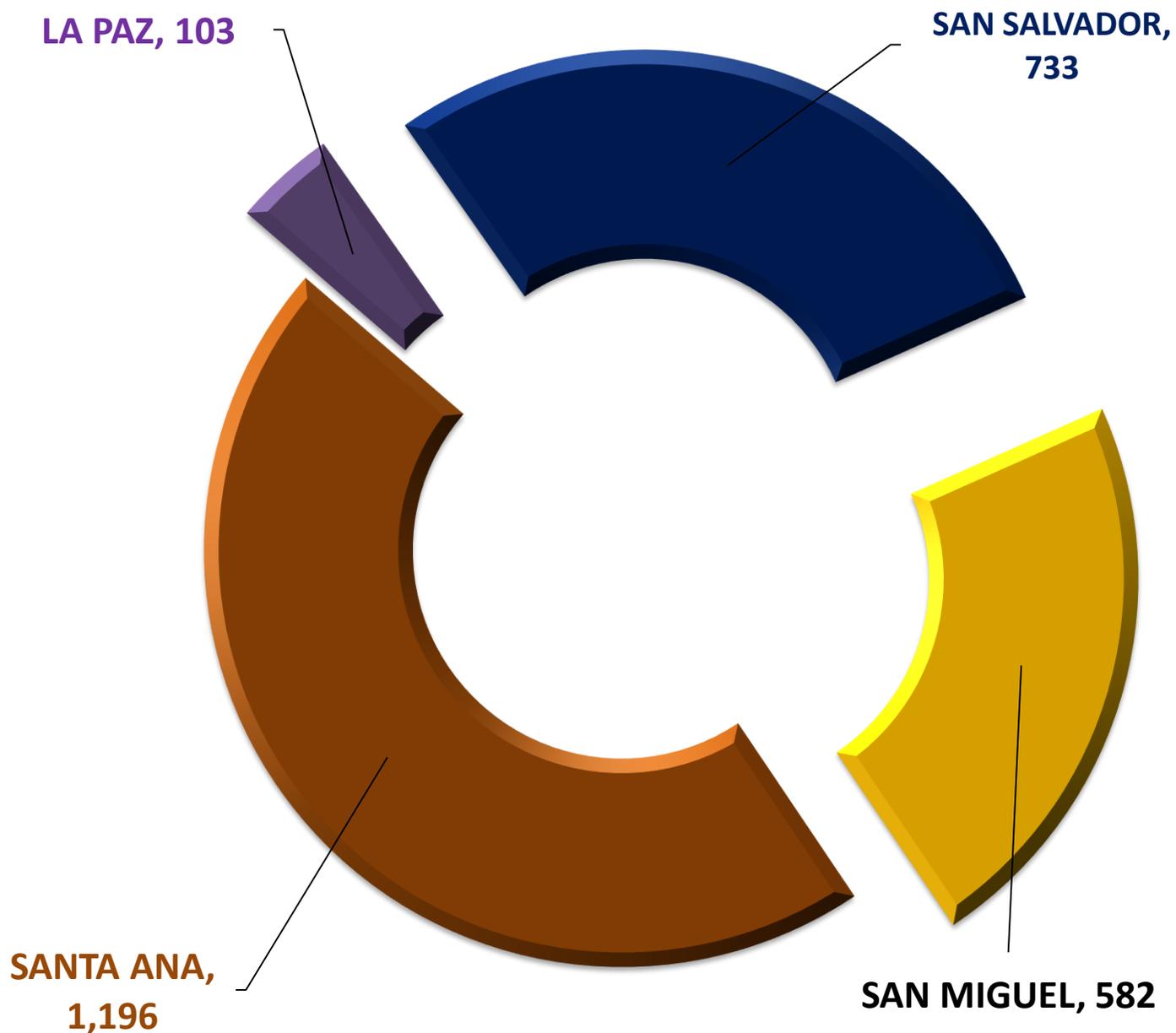
O.I. Otras Infracciones

Total lugares de trabajo infraccionados 1,725.

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo-MTPS.

Grafico.- 6. Multas impuestas por región, enero-diciembre 2016

Total Multas → 2,614



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo-MTPS.

Tabla.- 1. Inspecciones y re inspecciones por rama de actividad económica 2016

INSPECCIONES Y REINSPECCIONES POR RAMA ECONÓMICA	INSPECCIÓN INDUSTRIA, SERVICIOS, COMERCIO Y AGROPECUARIO, ENERO - DICIEMBRE 2016											
	TOTAL	INSPECCIONES	REINSPECCIONES	PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTAS								
				TOTAL	Hombres	Mujeres	Mujeres embarazadas	Trabajador menor hombres	Trabajadora menor mujer	Discapacidad hombres	Discapacidad mujer	LGBTI/Hombre
TOTAL	28,446	21,270	7,176	563,481	296,584	256,936	3,035	31	31	3,943	2,920	1
Agricultura	973	758	215	21,286	15,537	5,680	0	5	3	35	26	0
Agricultura , caza y pesca	973	758	215	21,286	15,537	5,680	0	5	3	35	26	0
Industrias manufactureras	2,905	2,092	813	228,304	103,065	119,285	1,685	3	4	2,275	1,987	0
Explotación de minas y canteras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrias manufactureras	1,481	1,069	412	90,933	49,750	39,055	360	2	3	1,170	593	0
Maquila textil	707	527	180	129,340	46,152	79,396	1,320	1	1	1,084	1,386	0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	75	47	28	1,027	833	188	0	0	0	4	2	0
Suministro de agua, evacuación de aguas	38	28	10	501	450	50	1	0	0	0	0	0
Construcción	604	421	183	6,503	5,880	596	4	0	0	17	6	0
Comercio	12,481	9,572	2,909	107,504	61,551	44,603	543	16	16	538	236	1
Comercio	12,481	9,572	2,909	107,504	61,551	44,603	543	16	16	538	236	1
Servicios	12,087	8,848	3,239	206,387	116,431	87,368	807	7	8	1,095	671	0
Transporte y almacenamientos	453	319	134	6,285	5,004	1,180	25	0	0	40	36	0
Actividades de alojamiento y servicios de comida	2,927	2,232	695	31,507	14,201	16,745	260	4	5	148	144	0
Información y comunicaciones	596	456	140	14,094	8,625	5,276	38	0	0	100	55	0
Actividad financiera y de seguros	1,173	930	243	23,033	10,300	12,440	92	0	0	91	110	0
Actividades inmobiliarias	106	79	27	275	193	79	0	0	0	3	0	0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	561	427	134	3,653	2,641	993	7	1	0	8	3	0
Actividades se servicios administrativos de apoyo	884	610	274	40,106	23,147	16,590	120	0	0	130	119	0
Actividades de investigación y seguridad (Agencias de seguridad)	1,346	896	450	23,571	20,171	3,141	32	0	0	186	41	0
Actividades de todo tipo de limpieza de edificios	177	107	70	877	630	221	2	0	0	18	6	0
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	431	249	182	13,233	8,497	4,641	21	0	0	56	18	0
Enseñanza	677	495	182	12,206	5,406	6,630	58	0	0	72	40	0
Servicios relacionados con la salud y asistencia social	1,216	947	269	10,878	3,623	7,045	62	0	0	97	51	0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	161	111	50	755	465	286	3	0	0	0	1	0
Otras actividades de servicios	1,199	869	330	25,578	13,404	11,896	81	2	3	145	47	0
Hogares con servicio doméstico	156	104	52	105	13	90	2	0	0	0	0	0
Organismos y órganos extraterritoriales	24	17	7	231	111	115	4	0	0	1	0	0

Total lugares de trabajo inspeccionados 14,889

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo–MTPS.

**Tabla.- 2. Verificación de la Lactancia Materna,
Enero - diciembre 2016**

ENERO A DICIEMBRE 2016	INSPECCIONES	TOTAL DE TRABAJADORES	Mujeres	Mujeres embarazadas	Personas con Discapacidad mujer
	803	25,469	24,777	288	404

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo–MTPS.

**Tabla.- 3. Entrega de Hojas de Terminación de Contrato y de Retiro Voluntario por Sector Público, Municipal y Privado,
Enero - diciembre 2016**

<i>Tipo de Hoja</i>	Hombre	Mujer	Total
Terminación de contrato	25,334	17,290	42,604
Retiro Voluntario Sector Publico	1,091	1,486	2,577
Retiro Voluntario Sector Municipal	515	275	790
Retiro Voluntario Sector Privado	16,123	13,492	29,615
TOTAL GENERAL	43,063	32,523	75,586

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo–MTPS.

Tabla.- 5. Reporte de expedientes a la Fiscalía, Acumulado, Enero - diciembre 2016

Número de expedientes remitidos	Montos de Multas a Cobrar	Total de Trabajadoras y Trabajadores beneficiadas(os)	Trabajadoras beneficiadas	trabajadores beneficiados	Infracciones a la LGPRLT	Infracciones a la Normativa Laboral
1,080	\$590,183.97	6,790	3,415	3,375	63	3,585

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo–MTPS.

Tabla.- 6. Actividades de inspección realizadas en materia de trabajo infantil, enero - diciembre 2016

<i>Actividad Realizada</i>	Total
Inspecciones Programadas en Trabajo Infantil	1,008
Personas menores encontradas en Trabajo Infantil (sin permiso de trabajo)	8
Niñez y adolescentes encontradas con permiso de trabajo	16

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Inspección de Trabajo–MTPS.

Dirección General de Trabajo

Con la finalidad de garantizar el derecho a la libre sindicalización, se acreditaron un total de 490 sindicatos, de los cuales 347 son privados y 109 son públicos y 34 de instituciones autónomas. Así mismo, 236,547 hombres y 69,738 mujeres se encuentran afiliados en los 490 sindicatos. En las juntas directivas las mujeres representan el 38.07% y los hombres el 61.93%, se registraron 121 asociaciones profesionales o sindicatos de gremio, de los cuales 86 son privados, 17 públicos, 13 seccionales privadas, 4 federaciones privadas y 1 federación pública.

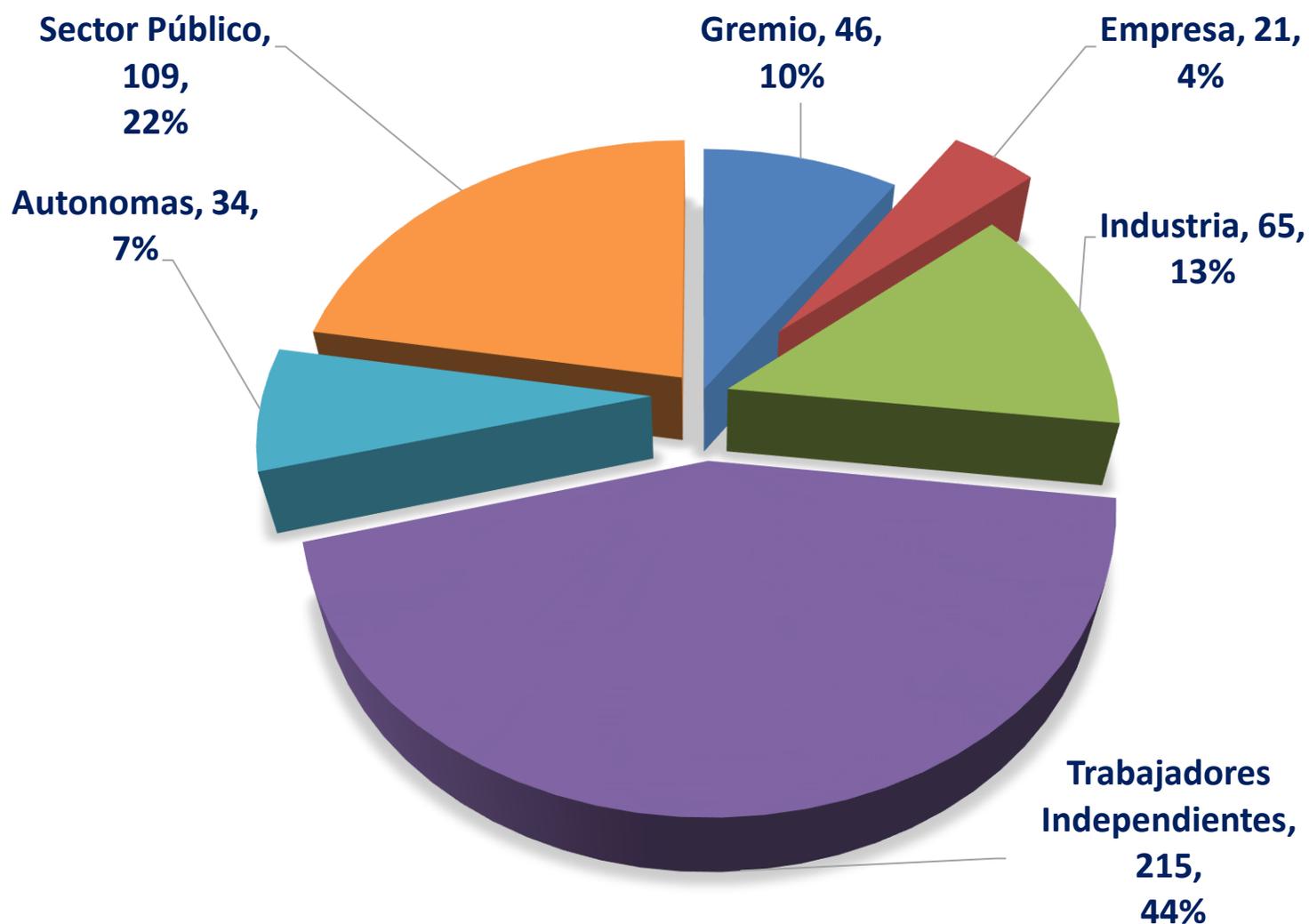
Con el sistema de mediación se acordó un total de \$2, 311,561.61 para 6,351 personas trabajadoras en conflicto con sus patronos, total lugares de trabajo que intervinieron en las mediaciones 3,024

<i>Sindicatos Activos (Públicos y Privados)</i>	490
<i>Sindicatos Privados Activos</i>	347
<i>Sindicatos Públicos Activos</i>	109
<i>Sindicatos de instituciones autónomas</i>	34
<i>Hombres afiliados a sindicatos</i>	236,547
<i>Mujeres afiliadas a sindicatos</i>	69,738
<i>Monto Acordado a través de diligencias de mediación laboral</i>	\$2,311,561.61
<i>Monto acordado para mujeres</i>	\$890,517.35
<i>Monto acordado para hombres</i>	\$1,421,044.26
<i>Total personas cubiertas</i>	3,047

**Grafico.- 1. Sindicatos activos por sector,
Diciembre de 2016**

Total sindicatos activos

490



■ Gremio ■ Empresa ■ Industria ■ Trabajadores Independientes ■ Autonomas ■ Sector Público

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Tabla.- 1. Afiliación sindical activa a diciembre de 2016

<i>Asociaciones</i>	Total	hombres	Mujeres
<i>Sindicatos privados y Autónomos</i>	249,007	202,851	46,156
<i>Sindicatos Públicos</i>	38,573	23,835	14,738
<i>Sindicatos Autónomos</i>	18,705	9,861	8,844
Total	306,285	236,547	69,738

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Tabla.- 2. Porcentaje de representación de mujeres en las juntas Directivas de Sindicatos, año 2016

<i>Asociaciones</i>	Miembros de Juntas Directivas Activas (Total País)		Total	% de Representación		Total %
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
<i>Sindicatos privados</i>	2,907	1,934	4,841	60.05%	39.95%	100%
<i>Sindicatos Públicos</i>	830	343	1,173	70.76%	29.24%	100%
<i>Sindicatos Autónomos</i>	218	134	352	61.93%	38.07%	100%

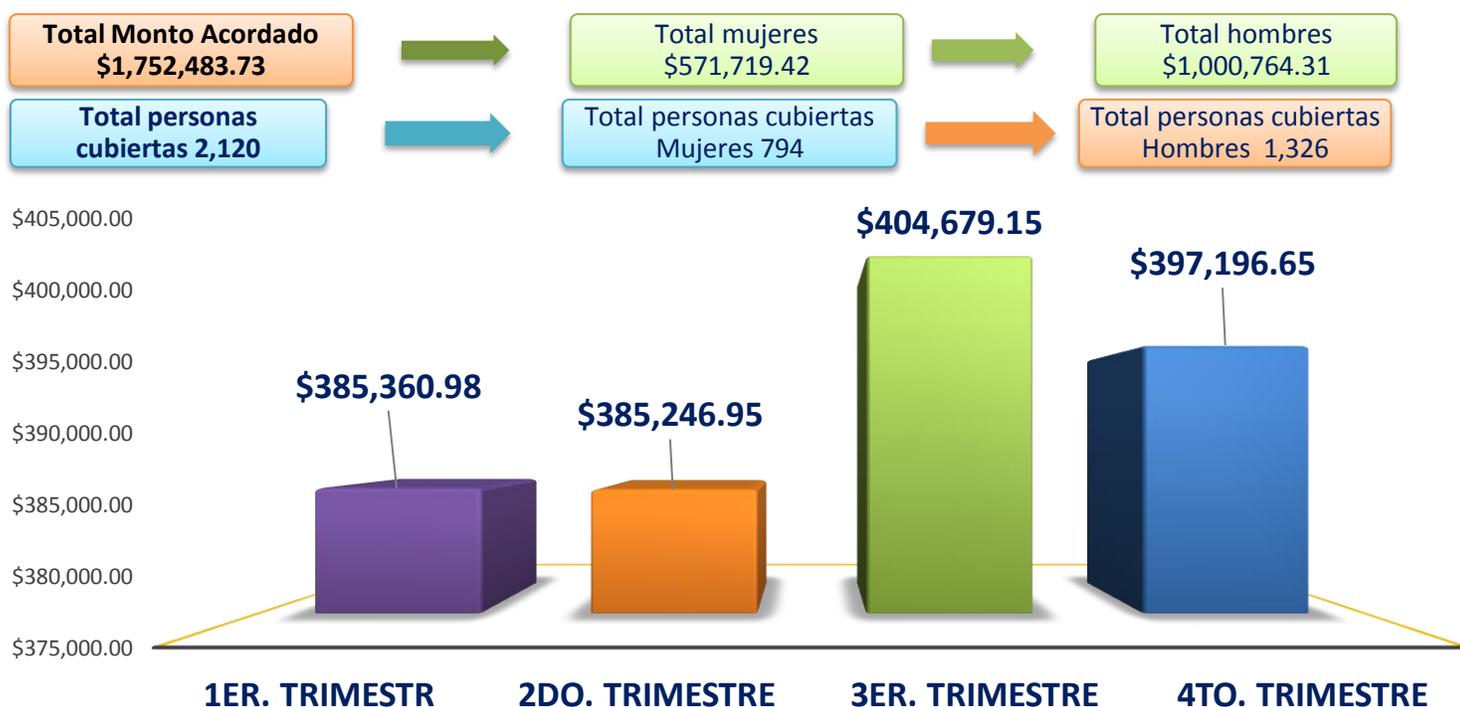
Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Tabla.- 3. Asociaciones profesionales registradas, Enero - diciembre 2016

	Total	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
<i>Sindicatos Privados y autónomos</i>	86	7	3	6	70
<i>Sindicatos Públicos</i>	17	1	5	9	2
<i>Seccionales Privada y autónomas</i>	13	3	6	1	3
<i>Federaciones Privadas</i>	4	2	0	0	2
<i>Federaciones Públicas</i>	1	0	1	0	0
Total	121	13	15	16	77

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Grafico.- 2. Monto acordado por las mediaciones individuales de trabajo y personas cubiertas, enero - diciembre 2016



Nota: Incluye diligencias conciliadas, sin conciliar y reinstalo.

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Grafico.- 3. Monto acordado por las mediaciones colectivas de trabajo, enero - diciembre 2016



Fuente: Registros Institucionales - Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

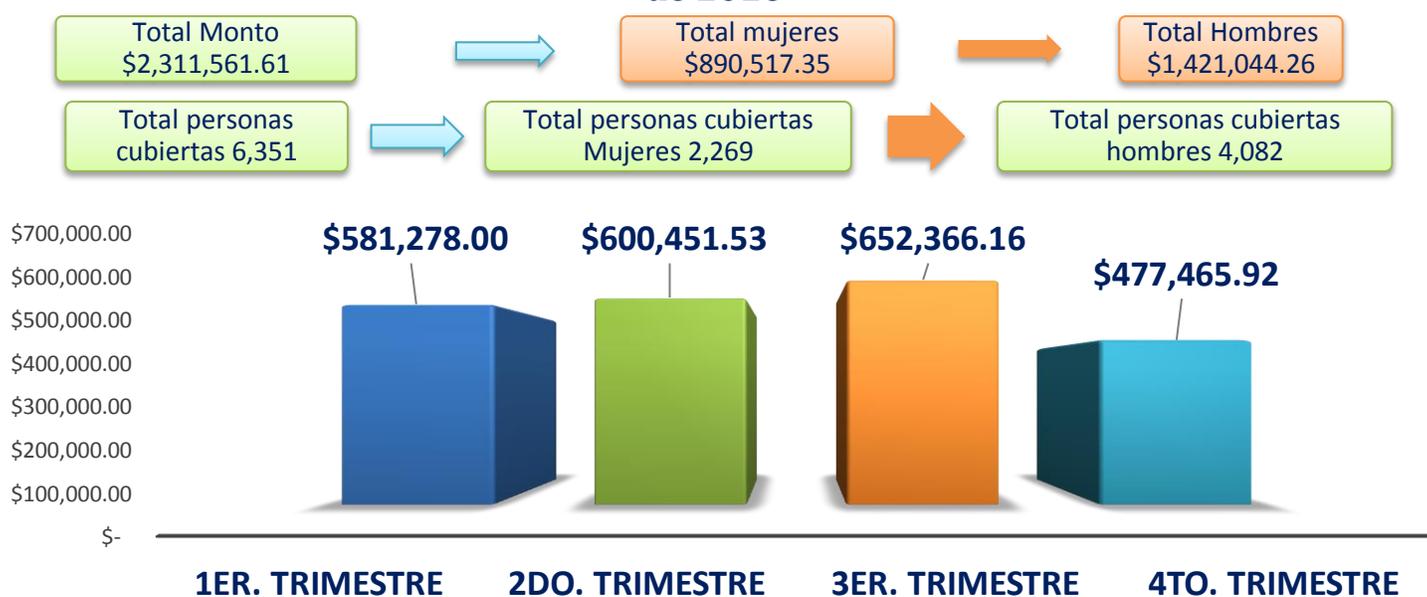
Nota: Incluye diligencias conciliadas, sin conciliar y reinstalos.

Tabla 4.- Diligencias de mediaciones individuales y colectivas, resueltas, clasificadas por tipo de solución. Departamento de San Salvador, enero - diciembre 2016

Individuales y Colectivas 2016					
Mediaciones	Conciliadas	Reinstalo	Sin Conciliar	Desistidas	TOTAL
Individuales	2120	63	2532	622	5,337
Colectivas	210	2	214	53	479
Total	2,330	65	2,746	675	5,816

Fuente: Registros Institucionales - Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Grafico.- 4. Monto acordado por las mediaciones individuales y colectivas de trabajo, datos de mujeres y hombres, enero - diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Nota: Incluye diligencias conciliadas, sin conciliar y reinstalos.

Tabla.- 4. Desagregación de los Reglamentos Internos de Trabajo. 2016

	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre	Total
Reglamentos Internos de trabajo recibidos	256	305	337	260	1,158
Reglamentos Internos de Trabajo aprobados	75	81	76	68	300
Reglamentos Internos de Trabajo tramitados	350	299	299	244	1,192
Reglamento Interno de Trabajo con Observaciones de Genero	76	61	60	42	239
Reglamento Interno de Trabajo con Observaciones Realizadas	208	205	207	181	801

Tabla.- 5. Contratos Colectivos de Trabajo, 2016

Contratos Colectivos Privados Inscritos	22
Contratos Colectivos Públicos Inscritos	2

Fuente: Registros Institucionales -Dirección General de Trabajo-MTPS. 2016

Dirección Administrativa

La Dirección Administrativa a través de la Oficina de Atención a personas usuarias refirió, durante el año 2016, un total de 47,049 visitas a las diferentes direcciones, de las cuales la Dirección General de Inspección atendió a 18,284 personas, la Dirección General de Trabajo 13,288, la Dirección General de Previsión Social un total de 12,977 y la Dirección Administrativa un total de 2,179 y las Unidades Asesoras un total 321. Por medio del Call Center 130 se atendió un total de 30,015, Los centros de recreación a trabajadores y trabajadoras recibieron un total de 193,238 personas visitantes, siendo 74,163 mujeres, 88,503 hombres, 15,728 niños y 14,844 niñas.

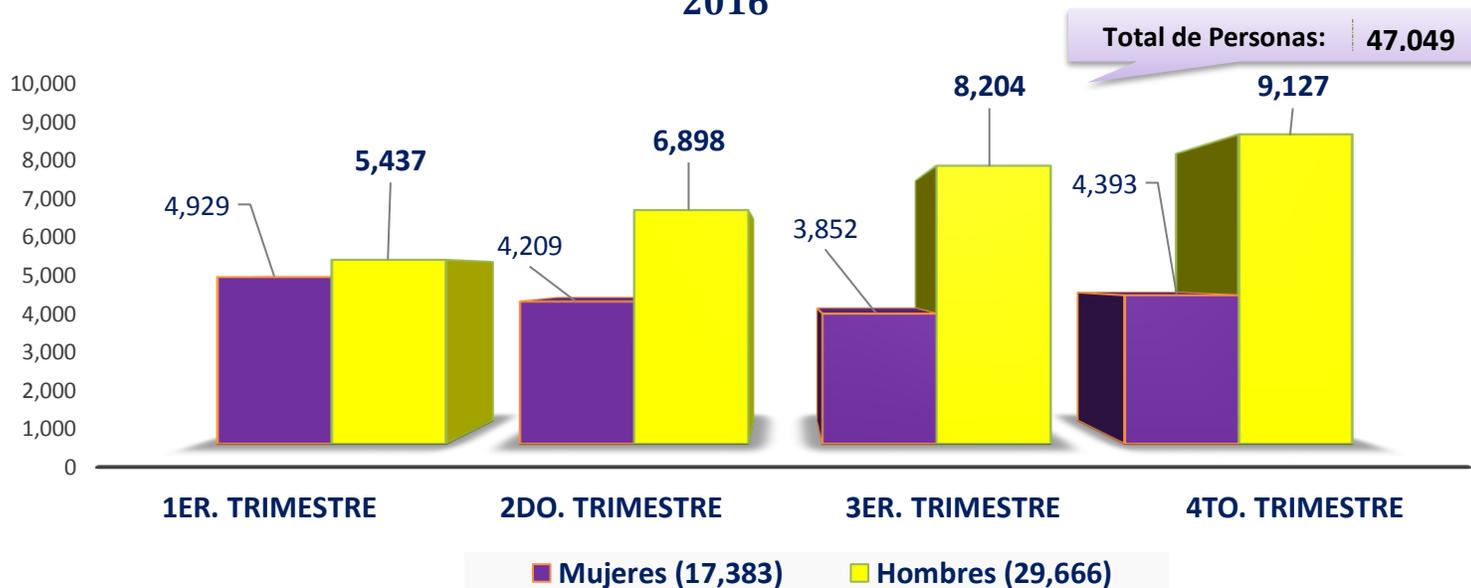
Unidad de Atención al Usuario

<i>Personas referidas a través de la Unidad de Atención al Usuario</i>	47,049
<i>Personas referidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo</i>	18,284
<i>Personas referidas por la Dirección General de Trabajo</i>	13,288
<i>Personas referidas por la Dirección General de Previsión Social</i>	12,977
<i>Personas referidas por la Dirección Administrativa</i>	2,179
<i>Personas referidas por las Unidades Asesoras</i>	321

Centros de Recreación a Trabajadores y Trabajadoras

<i>Total Personas visitantes</i>	193,238
<i>Mujeres visitantes</i>	74,163
<i>Hombres visitantes</i>	88,503
<i>Niñas visitantes</i>	14,844
<i>Niños visitantes</i>	15,728

1.- Mujeres y hombres usuarios referidos a las direcciones y Unidades Asesoras, de enero - diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales - Dirección Administrativa – MTPS. 2016

Tabla.- 1. Mujeres y hombres usuarios referidos, a las direcciones y unidades asesoras, enero - diciembre 2016

	D.G.I.T.		D.G.T.		D.G.P.S.		D.A.		U.A.		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Enero	778	644	484	454	539	470	84	57	-	-	3,510
Febrero	492	555	688	542	424	414	102	90	-	-	3,307
Marzo	563	550	727	574	356	454	200	125	-	-	3,549
Abril	515	481	813	756	310	334	89	64	-	-	3,362
Mayo	1,002	517	654	227	754	506	151	59	-	-	3,870
Junio	1,016	541	674	236	775	428	145	60	-	-	3,875
Julio	1,027	567	692	254	774	341	149	82	-	-	3,886
Agosto	1,052	549	700	251	780	330	165	89	-	-	3,916
Septiembre	1,132	674	832	254	828	432	73	29	-	-	4,254
Octubre	1,146	691	838	273	830	390	63	34	57	34	4,356
Noviembre	1,240	709	871	316	845	400	82	50	66	41	4,620
Diciembre	1,207	636	868	310	854	409	86	51	74	49	4,544
Total	11,170	7,114	8,841	4,447	8,069	4,908	1,389	790	197	124	47,049

Fuente: Registros Institucionales - Dirección Administrativa – MTPS. 2016

DGIT: Dirección General de Inspección de Trabajo.

DGT: Dirección General de Trabajo.

DGPS: Dirección General de Previsión Social.

DA: Dirección Administrativa.

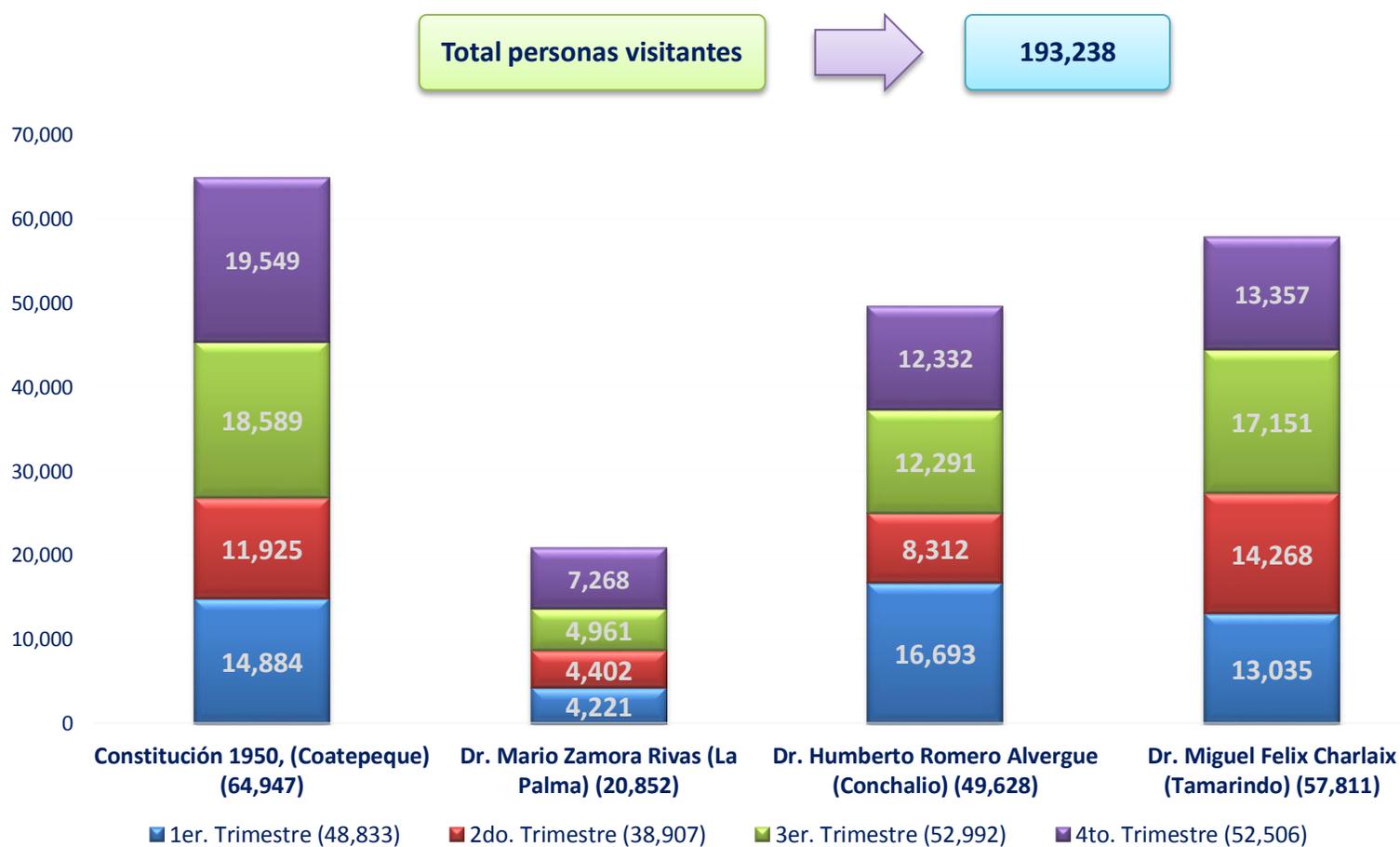
Tabla.- 2. Personas usuarias atendidas por medio del call center 130, enero - diciembre de 2016

Personas atendidas por medio de Call Center 130

Hombres	19,146
Mujeres	10,869
Total	30,015

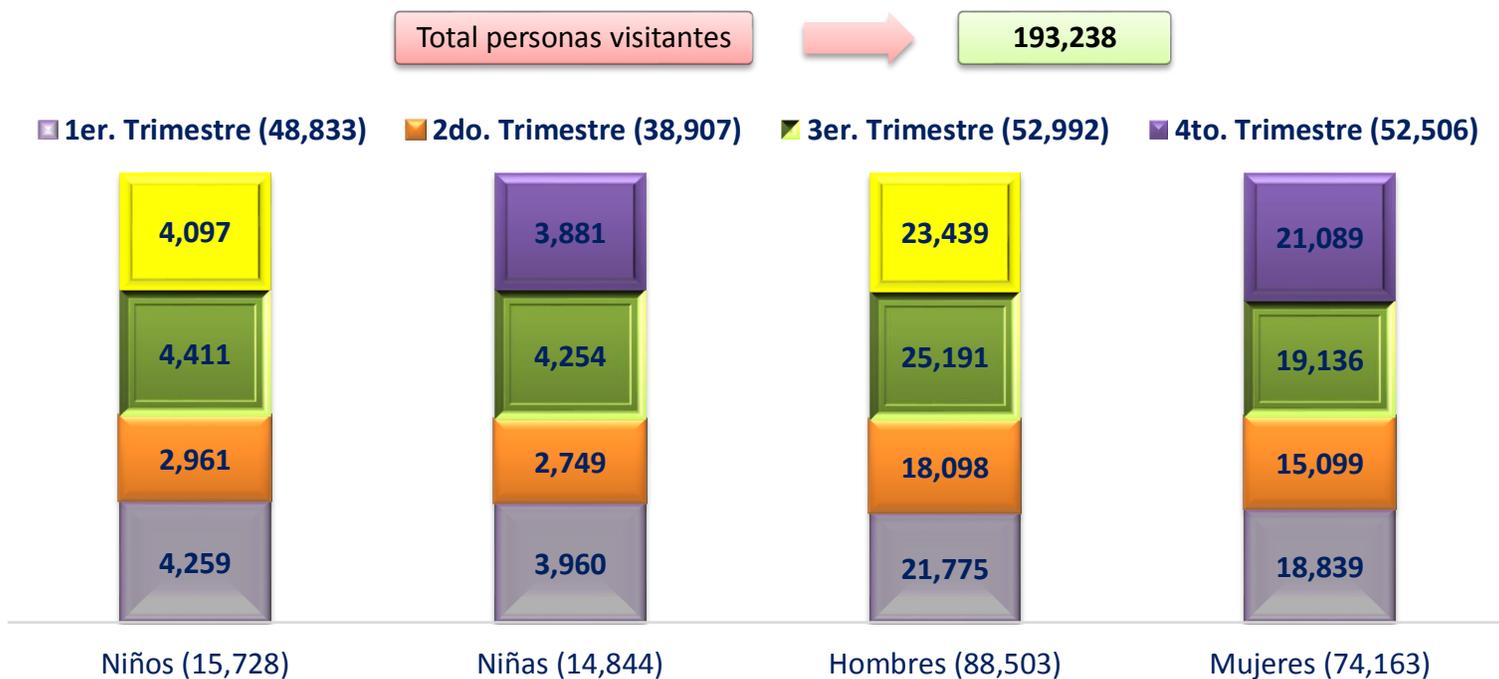
Fuente: Registros Institucionales - Dirección Administrativa – MTPS. 2016

Grafico.-2. Personas visitantes, por centro de recreación, enero - diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales - Dirección Administrativa – MTPS. 2016

Grafico.-3. Personas visitantes en los centros de recreación, según sexo, enero - diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales - Dirección Administrativa – MTPS. 2016

Grafico.-4. Consultas más frecuentes por medio del Call Center, Enero - diciembre de 2016



Fuente: Registros Institucionales - Dirección Administrativa – MTPS. 2016

Tabla.- 1. Solicitudes Recibidas por la Unidad de Acceso a la Información Pública, enero - diciembre 2016

MES	TOTAL	MUJER	HOMBRE	NO ESPECIFICA
ENERO - DICIEMBRE 2016	322	131	190	1

Tabla.- 2. Perfiles de la ciudadanía que presentaron solicitudes de información, enero - diciembre 2016

Perfil académico	
6° grado	4
Secundaria(tercer ciclo)	9
Bachillerato	34
Universitarios	154
Postgrado	31
No especifica	90
Total	322

Tabla.- 3. Perfiles de la ciudadanía que presentaron solicitudes de información, enero - diciembre 2016

otros	63	Contador / contadora	2
Abogado/abogada	51	Químico Farmacéutico	2
No especifica	51	Promotor/Promotora Social	2
Estudiante	41	Secretaria/Secretario	2
Ingeniero/Ingeniera	21	Artista	2
Empleado Público	16	Empresario/Empresaria	1
Empleado/empleada	12	Director	1
Economista	9	Psicólogo/Psicóloga	1
Administrador/ administradora	7	Recepcionista	1
Periodista	7	Gerente	1
Consultor/Consultora	7	Agricultor	1
Investigador/ Investigadora	6	Operador	1
Asesor/Asesora	5	oficios del Hogar/Oficios	1
Asistente de Oficina	4	Conserje	1
Docente	2	Informático	1
		TOTAL	322

Tabla.- 3. Solicitudes de información recibidas por diferentes medios, enero - diciembre 2016

Clasificación de información	Total	Presencial	Electrónica
Consultas Directas (CD)	110	0	110
Solicitudes de Información (SI)	166	47	119
Consultas Ciudadanas	42	5	37
Otros casos	4	0	4
Total	322	52	270

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 TARIFAS DE SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES A PARTIR DEL 1º DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017.

RAMA DE ACTIVIDAD Y SUBGRUPOS	UNIDAD DE PAGO	MONTO
Tarifa de Salarios Mínimos		
Comercio y Servicio	Por día	\$ 10.00
	Por hora	\$ 1.25
	(*) Por mes	\$ 300.00
Industria.	Por día	\$ 10.00
	Por hora	\$ 1.25
	(*) Por mes	\$ 300.00
Ingenio azucarero	Por día	\$ 10.00
	Por hora	\$ 1.25
	(*) Por mes	\$ 300.00
Maquila Textil y Confección		
Maquila Textil y Confección	Por día	\$ 9.84
	Por hora	\$ 1.23
	(*) Por mes	\$ 295.20
Trabajadores Agropecuarios, Recolección de Café y Algodón, y Beneficio de Algodón		
Trabajadores Agropecuarios	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.834
	(*) Por mes	\$ 200.10
Recolección de Café	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.834
	(*) Por mes	\$ 200.10
	Por arroba	\$ 1.334
	Por libra	\$ 0.054
Recolección de Algodón	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.834
	(*) Por mes	\$ 200.10
Beneficio de Algodón	Por día	\$ 6.67
	Por hora	\$ 0.834
	(*) Por mes	\$ 200.10
Recolección de Caña y Beneficios de Café		
Recolección de Caña de azúcar	Por día	\$ 7.47
	Por hora	\$ 0.934
	(*) Por mes	\$ 224.10
	Por tonelada	\$ 3.74
Beneficio de café	Por día	\$ 7.47
	Por hora	\$ 0.934
	(*) Por mes	\$ 224.10

FUENTE: CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MINIMO

(*) Mes comercial: (30 días)



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL - MTPS -**

Gobierno de
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER



Call Center 130



www.mtps.gov.sv

www.empleo.gov.sv



@Trabajosv



Ministerio Trabajo El Salvador



Ministerio Trabajo



@trabajosv



www.mtps.gov.sv



www.empleo.gov.sv

ANEXO 7

Norma técnica de accesibilidad urbanística y arquitectónica de transporte y comunicaciones

<https://issuu.com/conaipd/docs/normativatecnicadeaccesibilidad>

CONAIPD

Consejo Nacional de Atención Integral
a la Persona con Discapacidad.



Norma Técnica de Accesibilidad Urbanística y Arquitectónica de Transporte y Comunicaciones

<http://www.conaipd.gob.sv/uploaded/content/article/11758029>
10.doc

**A. URBANISMO
VIA PUBLICA**

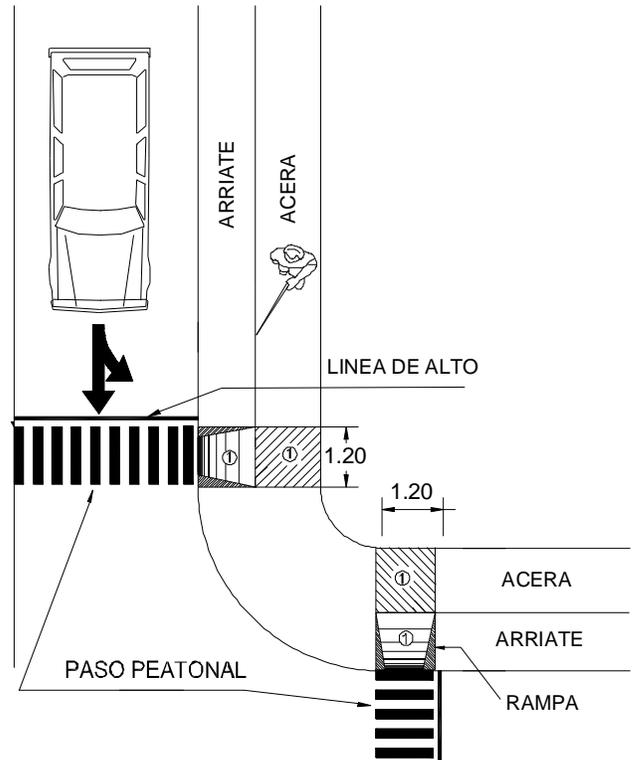
1. ESQUINA DE BLOQUES Y CRUCES.

Se dispondrán en el pavimento de la acera losetas especiales (con textura diferente) con un largo mínimo de 1.20 mts. y un ancho igual al de la acera, a fin de que las personas ciegas puedan percatare que se va a terminar el tramo de acera por el que transitan y está inmediata la intersección con otra calle; Debiendo terminar donde se inicia el paso peatonal.

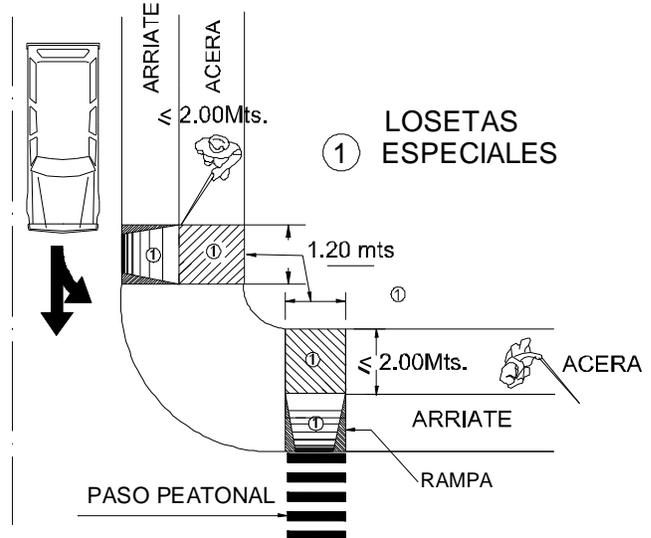
Las rampas deberán ser de material antideslizante y tener una estría de 1 cm. De profundidad mínima cada 3 cms. Y estar ubicadas fuera de la sección curva del cordón y adyacente a la misma frente a la zona de protección de cruce peatonal, aptas para la circulación de silla de ruedas.

2. PASOS DE PEATONES.

Se dispondrá una franja análoga a la descrita anteriormente a cada lado del paso de peatones, cuando el ancho de la acera sea igual o superior a 2.00 mts. ; si es de ancho menor se pavimentará con loseta especial (con textura diferente) toda la superficie del paso peatonal.

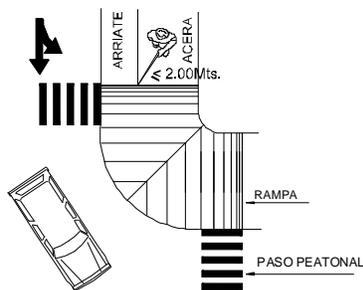


ESQUINA DE BLOQUES Y CRUCES



(CON RAMPA INDIVIDUAL A CADA ESQUINA)
(1o. OPCION)

PASOS DE PEATONES



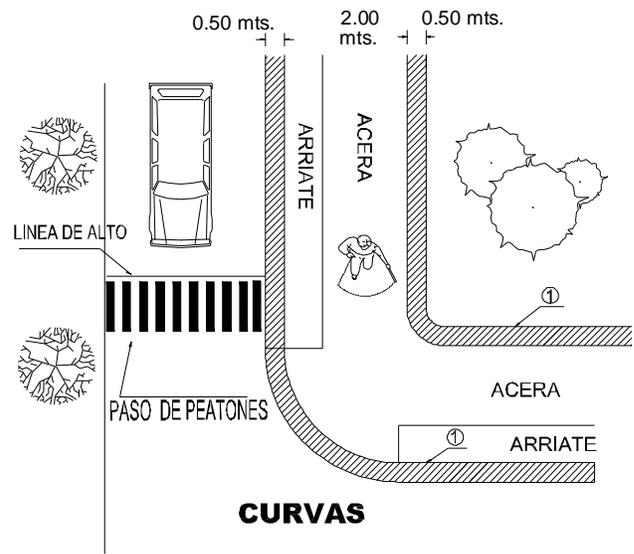
(CON UNA SOLA RAMPA EN ESQUINA)
(2o. OPCION)

3. CURVAS.

En las aceras con trazado en curva fuerte y en las de la acera que no haya fachada que pueda guiar a las personas ciegas, se dispondrá a ambos lados de la acera una franja de 0.50 mts. de ancho con losetas especiales (con textura diferente) que les advierta que deben variar el rumbo de su tránsito.

En cada caso de acera con ancho menor a 2.00 mts. solo se dispondrá en el exterior junto al cordón.

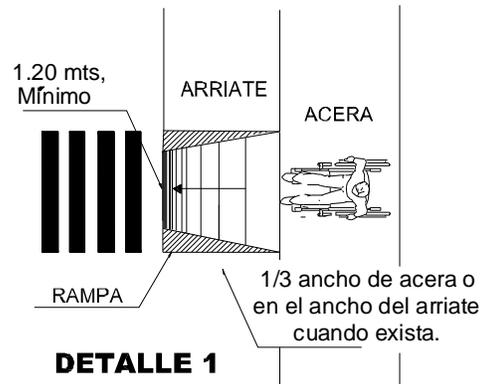
Cuando existan barandillas, setos, u otras instalaciones que advierta a las personas ciegas de la presencia de una curva, podrá suprimirse la instalación de la loseta especial.



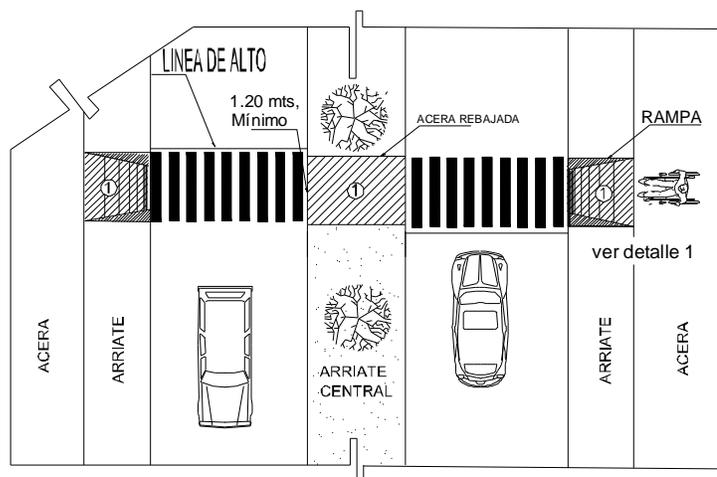
4. ISLAS O ARRIATES CENTRALES EN LAS VIAS VEHICULARES.

Si en la calle existen dos calzadas separadas por una isla o arriate, estos se recortarán para disponer en el paso de peatones una acera rebajada a nivel de la calle, pavimentada con losetas especiales.

El ancho mínimo de este paso será de 1.20 mts. estas deberán estar en línea con las rampas de las aceras laterales, para que tanto las personas ciegas como las personas en sillas de ruedas, puedan acceder de una acera a otra, pasando por el arriate sin ningún problema.



① LOSETAS ESPECIALES



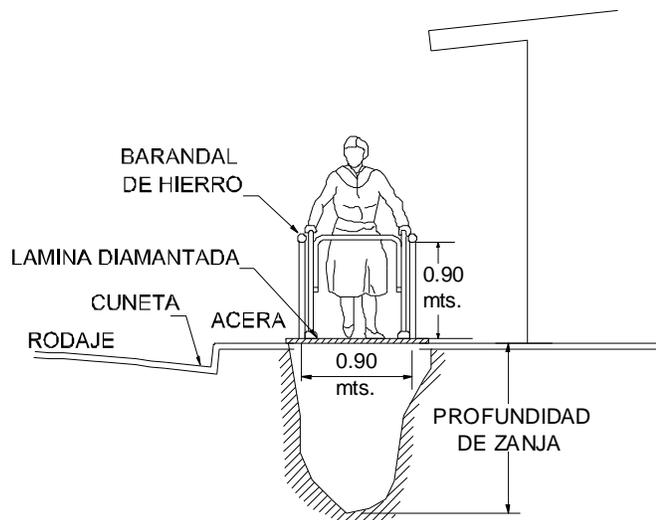
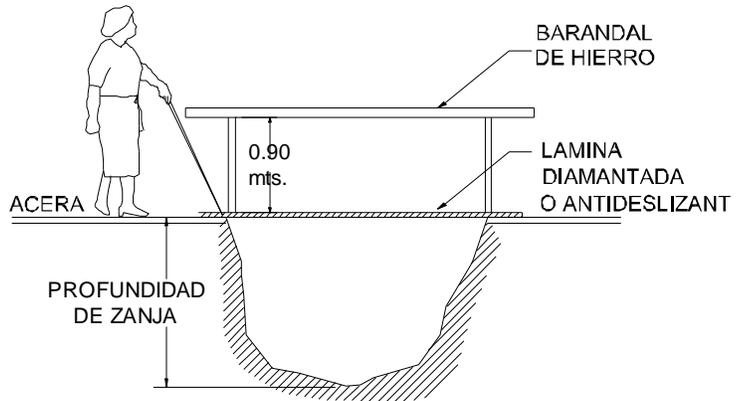
5. ZANJAS EN VIA PUBLICA.

Las zanjas y demás obras en la vía pública, se señalarán con material reflectivo y luces según las normas establecidas para dicho fin.

Las vallas se dispondrán de modo que las personas ciegas puedan detectar a tiempo la existencia de obstáculos. Se prohíbe taxativamente el uso de cuerdas u otro dispositivos análogos para acotar las zonas de peligro.

Las vallas serán fijas y estables a fin de evitar los desplazamientos inoportunos. Su separación máxima será de 0.50 mts. estando unidas entre si para asegurar la imposibilidad de paso a la zona acotada.

Para cruzar las zanjas se dispondrán planchas con superficie de lámina diamantada o antideslizante, con barandal sobre la estructura necesaria con pasamanos a ambos lados, que permitan un ancho libre superior a 0.90 mts. y garanticen la seguridad del paso.

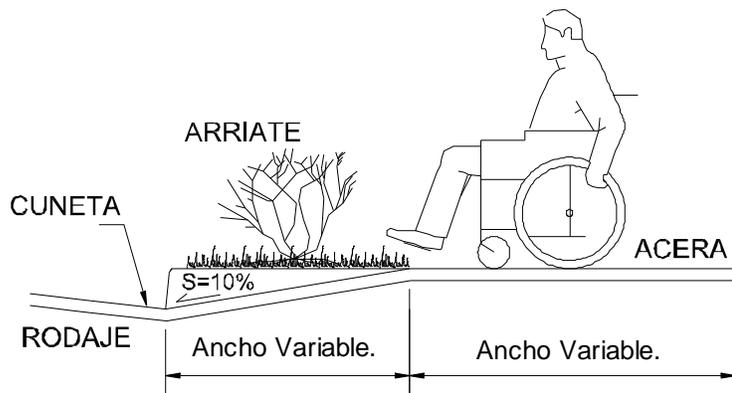


ZANJAS EN VIAS PUBLICAS

6. RAMPAS EN LAS ACERAS O ARRIATES.

Se dispondrá de una rampa con un ancho de 1.20 mts. Y se señalará con un pavimento especial (con textura diferente) su comienzo y su final, a fin de que la persona ciega tenga conocimiento de su existencia al circular por ese tramo de la acera.

Se deberá rebajar el cordón con una pendiente que tenga como máximo el 10 %.



RAMPAS EN LAS ACERAS O ARRIATES

7. ESCALERAS Y RAMPAS.

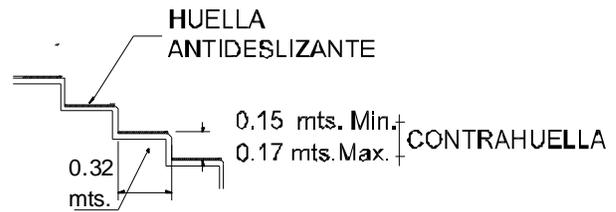
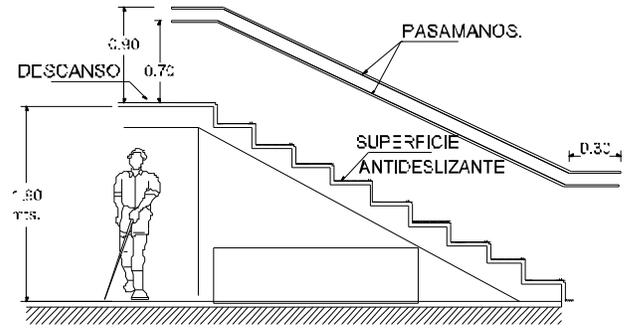
En cualquier escalera y en particular en los pasos a desnivel se dispondrán otros itinerarios con rampas de pendientes máxima del 8% y una anchura mínima libre 1.30 mts. para permitir el paso de sillas de ruedas.

Siempre que sea posible establecer una pendiente máxima del 8%, las escaleras se complementarán con una rampa adjunta a ellas de las características arriba mencionadas.

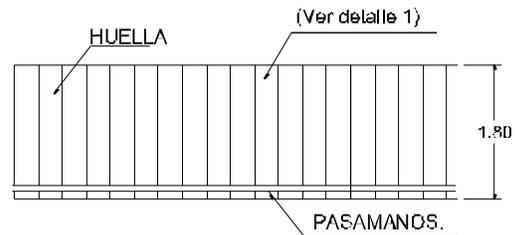
Cada 9.00 mts. se dispondrán de tramos horizontales de descanso de 1.50 mts. de longitud.

Cuando sea posible el ancho de la rampa o descanso será superior a 1.80 mts. para permitir el cruce de dos sillas de ruedas.

La pendiente transversal de las rampas será inferior al 2%. En las escaleras se evitarán los resaltos de la huella (0.32 mts. es aconsejable) y hacer peldaños huecos para evitar caídas de las personas en cualquier circunstancia. El ancho mínimo aconsejable de escalera será de 1.80 mts. libres, salvo justificación y aprobación de otras dimensiones. La superficie tiene que ser antideslizante.



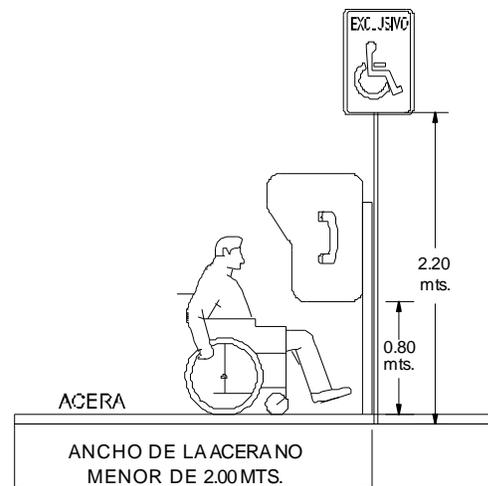
DETALLE 1



ESCALERAS

8. ELEMENTOS URBANOS DE USO PÚBLICO.

Todos los elementos urbanos de uso público tales como cabinas, hornacinas telefónicas, fuentes, bustos, monumentos, basureros, bancas, mesas, juegos y otros análogos, deberán colocarse según diseño y dimensiones que hagan posible su acceso, circulación y uso a las personas en sillas de ruedas y personas ciegas, en caso de ubicarse dichos elementos sobre las aceras, deberá enmarcarse con una franja con textura alrededor de su perímetro exterior, para la identificación de los mismos, por las personas ciegas.



ELEMENTOS URBANOS DE USO PÚBLICO

9. PASARELAS.

El acceso a las pasarelas deberá ser por medio de rampas, con un ancho igual a 1.20 mts., con un desplazamiento horizontal máximo de 9.00 mts., si fuese mayor el desplazamiento deberá disponerse de descansos intermedios, cuando el terreno lo permita el ancho de la pasarela será de 1.80 mts.

El material de construcción debe ser incombustible, antideslizante y con una pendiente no mayor del 10%.

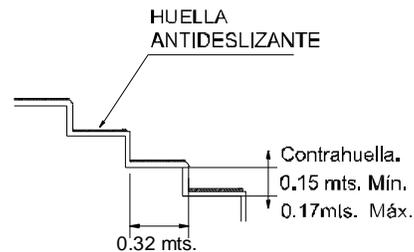
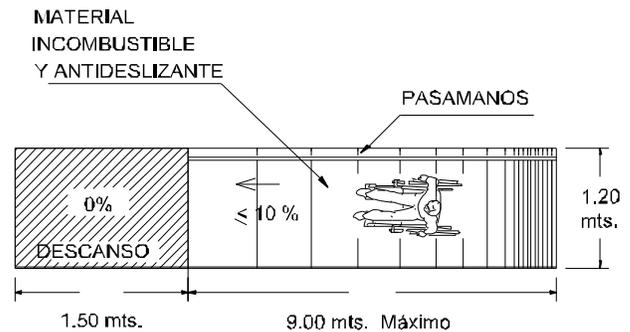
Deberán ser ubicadas en sitios en donde el ancho de las aceras, permita el desplazamiento y la movilidad en todo sentido de una silla de ruedas.

Cuando el acceso a las pasarelas se haga por medio de escaleras, las gradas deberán tener una huella de 0.32 mts. y una contrahuella de 0.15 mts. mínimo y 0.17 mts. máximo y un ancho de 1.50 mts.

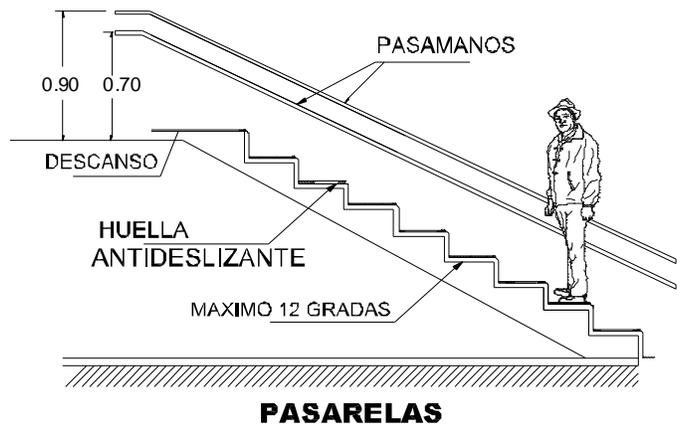
El número máximo de gradas por tramo deberá ser de 12, si la altura a cubrir es mayor, deberán contemplarse descansos intermedios y con igual o mayor ancho que las escaleras.

Se deberán evitar las gradas con bordes salientes y abiertas, para reducir al mínimo el peligro para las personas.

Cuando no se cuente con suficiente terreno para el desarrollo de rampas en la ubicación de una pasarela, deberá ubicarse una plataforma horizontal en ambos extremos de la misma y ser accionada mecánicamente, para que eleve a la persona del nivel del piso de la acera hasta el nivel del piso de la pasarela, y al final del recorrido bajar a la persona al nivel del piso de la acera.



DETALLE 1



PASARELAS

PASARELAS.

La plataforma de las pasarelas deberá estar a nivel de la acera, con su mecanismo de acción bajo ésta (subterráneo).

Los botones de acción del mecanismo de las plataformas horizontales en las pasarelas, deberán estar visibles y a una altura no mayor de 0.90 mts.

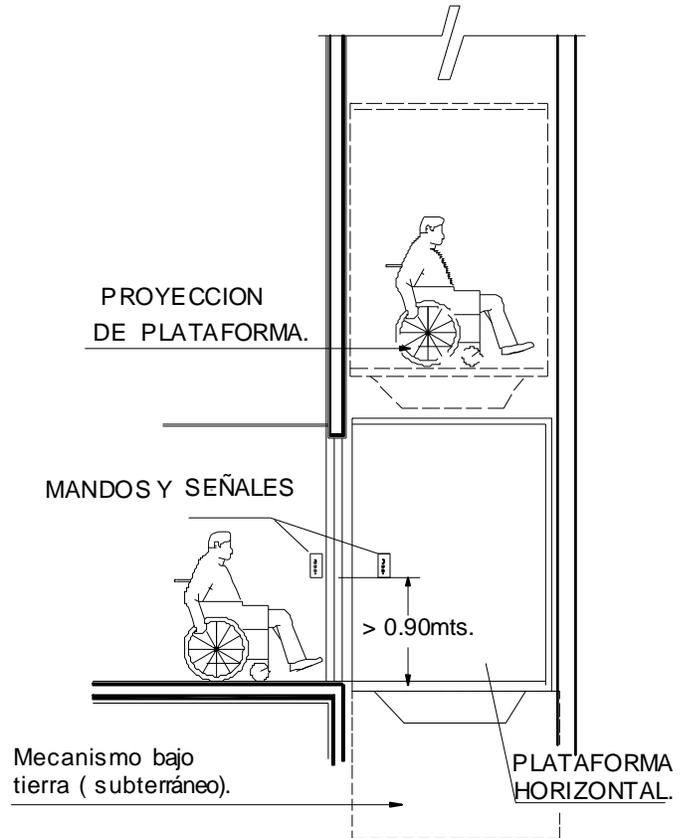
La plataforma horizontal de acceso a la pasarela deberá tener un área mínima de 1.50 x 1.50 mts. de tal forma que pueda acceder a ella una persona en silla de ruedas.

Para evitar daños a las personas ciegas, deberá ubicarse una señalización al nivel de la acera con un pavimento especial, al inicio de las rampas, escaleras y pasarelas y al final de las mismas.

Las pasarelas deberán ubicarse fuera de la sección curva del cordón.

El diseño de las pasarelas deberá ofrecer a todos los usuarios, seguridad, visibilidad, protección, accesibilidad, comodidad, funcionalidad, etc.

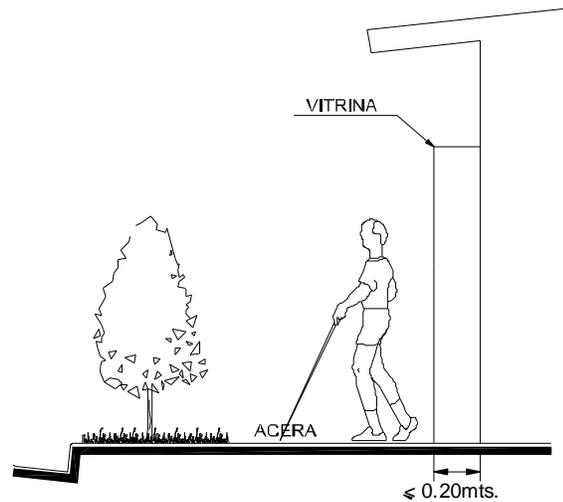
Sino se pueden establecer ninguna de las alternativas de discapacidad antes mencionadas, puede ubicarse en su defecto el semáforo con botonera, para que la persona con discapacidad pueda acceder a él y pasar sin dificultad de una acera a la otra.



PLATAFORMA HORIZONTAL.

10. ELEMENTOS ARQUITECTONICOS.

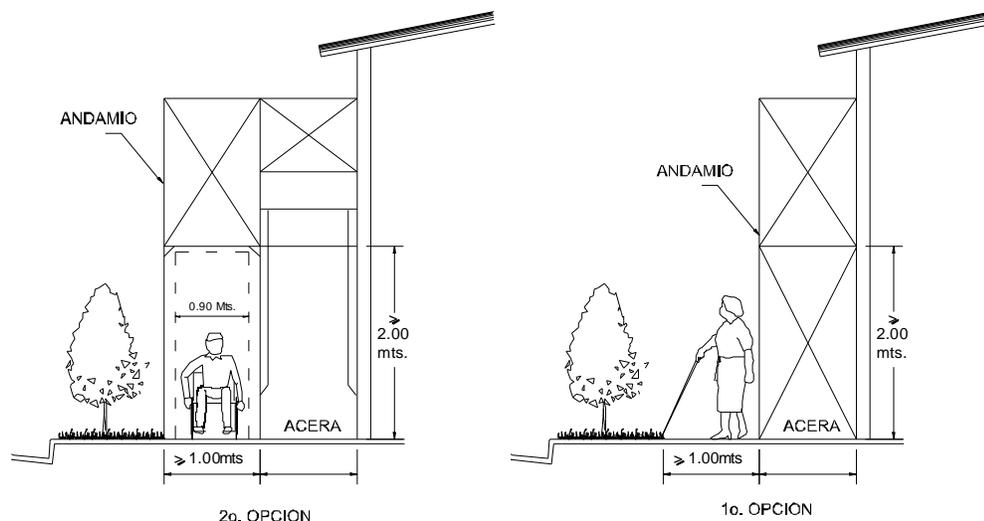
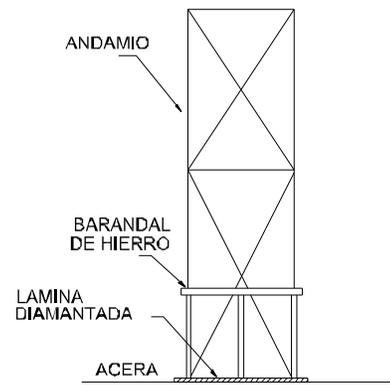
No se permitirá la construcción de salientes superiores a 0.20 mts. tales como escaparates, toldos, balcones, marquesinas, maceteras, etc. para evitar daños a las personas. Asimismo, en las instalaciones de quioscos, terrazas y demás similares que ocupen las aceras, deberán tomarse las medidas necesarias para que las personas ciegas puedan detectarlas a tiempo mediante franjas de pavimento con textura especial de 1.00 mts. de ancho alrededor y en el exterior de su perímetro.



OBSTACULOS

11. ANDAMIOS.

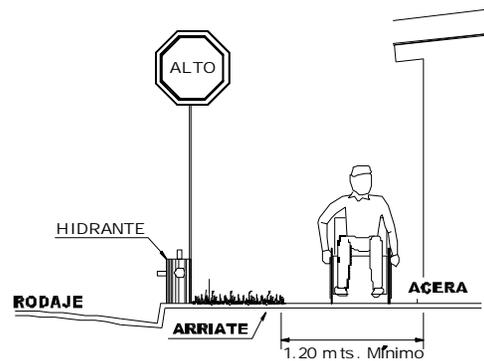
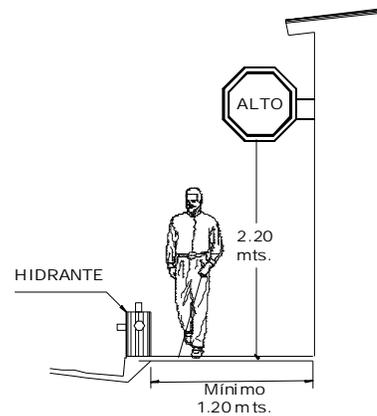
Los andamios en las vías públicas, se deberán ubicar de forma tal, que dejen un paso libre mínimo de 1.00 mts. sobre la acera, con la respectiva señalización igual que el caso de las zanjas y con cubierta para evitar accidentes.



ANDAMIOS

12. POSTES, HIDRANTES, RETENIDAS Y SEÑALES DE TRANSITO.

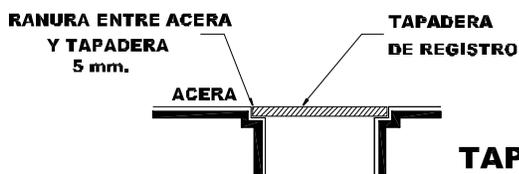
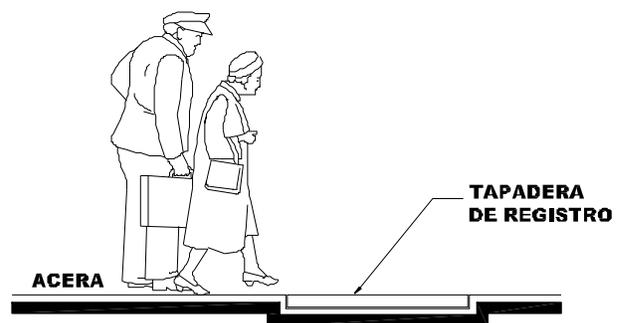
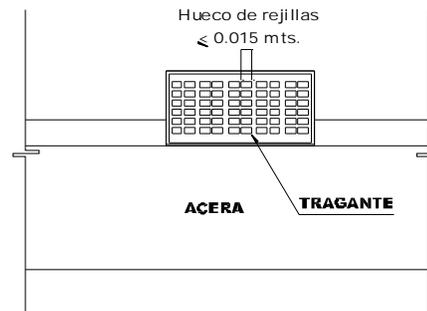
Estos deberán instalarse de forma que no interrumpan la circulación peatonal. En aceras estrechas, el ancho libre de paso mínimo entre el poste o señalización y la fachada inmediata, deberá ser de 1.20 mts., en caso contrario, será necesario que la señalización se instale colgante, a una altura mínima de 2.20 mts, para lo cual los propietarios de los inmuebles deben permitir la colocación de la señal. En el caso de los cables de las retenidas eléctricas y telefónicas, deberán contar con un protector, cuando estos estén instalados en zonas peatonales.



POSTES, HIDRANTES , TENSORES Y SEÑALES DE TRANSITO

13. TAPADERAS DE REGISTRO, TRAGANTES, E INSTALACIONES EN GENERAL.

Las tapaderas de registro, instaladas en zonas de circulación peatonal, deberán colocarse, de forma que la tapadera, u otras instalaciones queden perfectamente al mismo nivel, que el pavimento de la acera para evitar tropiezos o accidentes a las personas. En el caso de los tragantes, además de las condiciones anteriormente citadas, los huecos de las rejillas, no deben ser superiores a 0.015 mts. Para evitar que las ruedas de las sillas, las muletas o los bastones penetren en ellos.

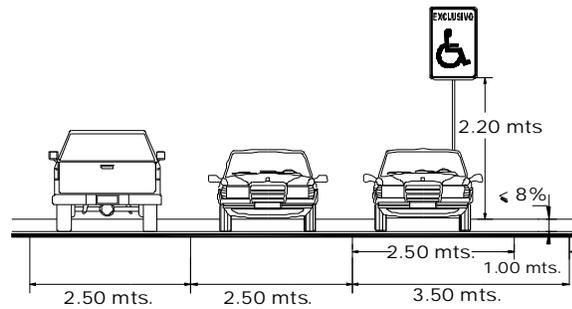


TAPADERAS DE REGISTRO Y TRAGANTES

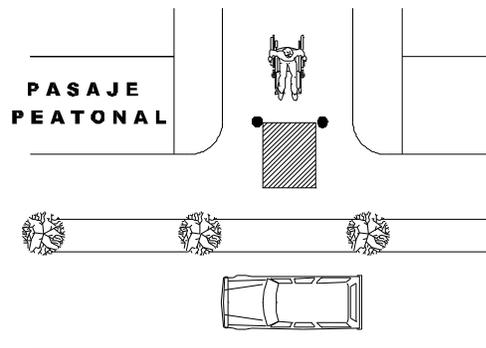
ESTACIONAMIENTO

1. PLAZAS PARA ESTACIONAMIENTO DE AUTOMÓVILES LIVIANOS.

Las plazas de estacionamientos para personas con discapacidad dispondrán de un área lateral adicional de 1.00 mts. de ancho para que la persona en silla de ruedas pueda acceder sin ningún problema, esta área deberá tener una pendiente máxima de 8% en dirección al edificio o acceso principal, y en ella se colocará la placa de señalización, la cual será construida con materiales de tráfico especificadas por el V.M.T. (logo internacional de accesibilidad) en forma vertical, a una altura de 2.20 mts.



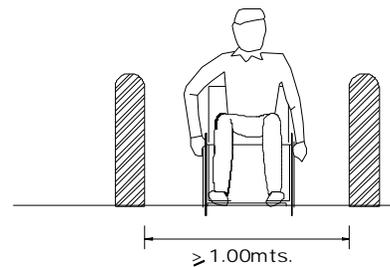
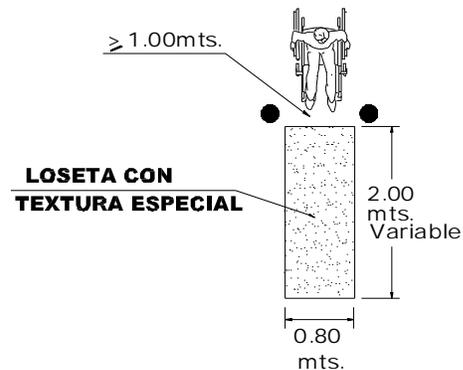
ESTACIONAMIENTO



2. ACCESORIOS PARA IMPEDIR EL PASO DE VEHICULOS.

Los hitos o mojones que se coloquen en los accesos peatonales de las urbanizaciones habitacionales, para impedir el paso de vehículos, tendrán una luz mínima de 1.00 mts. para permitir de este modo el paso de una silla de ruedas.

Perpendicularmente a la alineación de los mojones, con las mismas losetas especiales que para los pasos de peatones se construirá una franja de 0.80 mts. de ancho por 2.00 mts. de longitud, para advertir a las personas ciegas de la proximidad de un obstáculo.



ACCESORIOS PARA IMPEDIR PASO DE VEHICULOS.

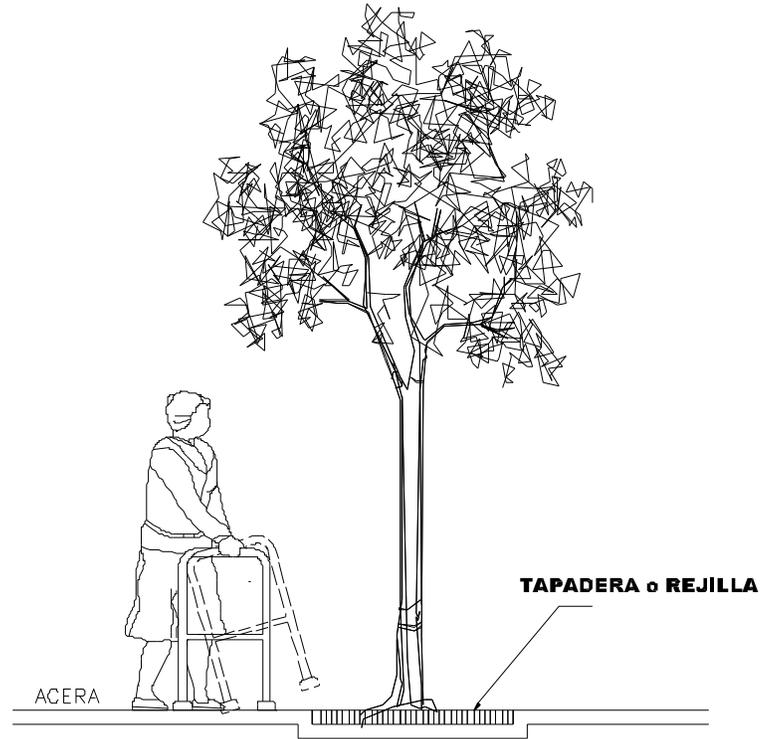
JARDINES Y ARRIATES.

1. HUECOS DE PIES DE ARBOLES EN LAS ACERAS.

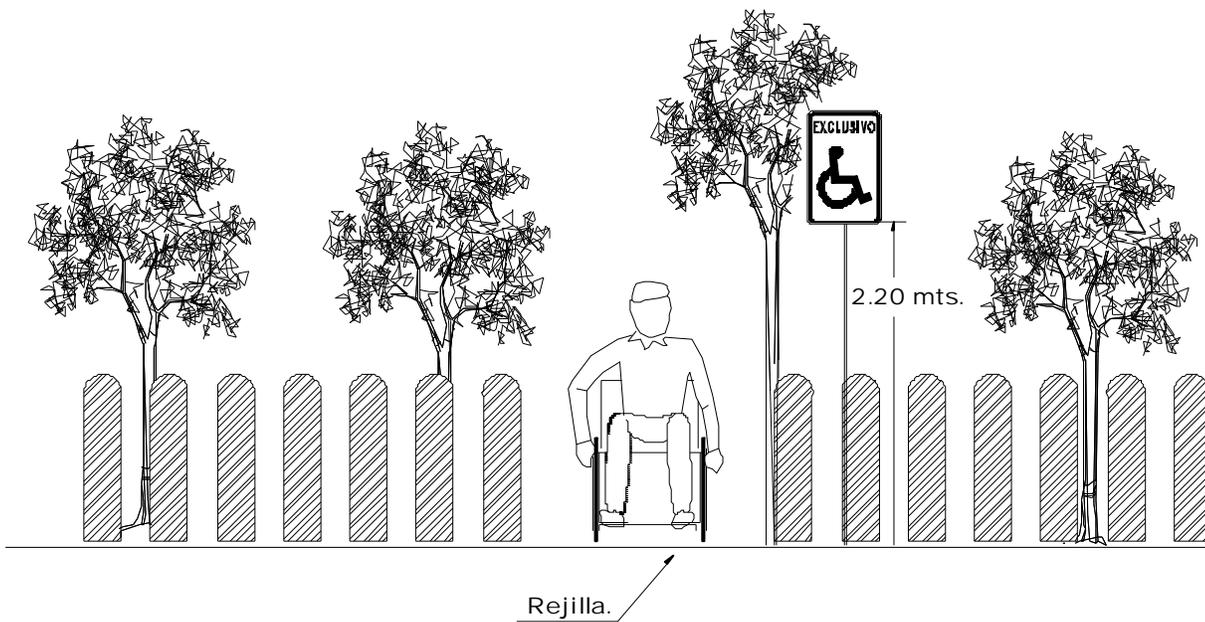
Se cubrirán siempre con una rejilla para evitar que las personas que utilizan bastones, sillas de ruedas o muletas, puedan deslizarse en el hueco que circunda el árbol.

2. ACCESOS A PARQUES Y JARDINES.

En los accesos a parques, plazas, cementerios y jardines se dispondrán si es preciso, postes y vallas de forma análoga a la anterior, con una disposición que permita el paso de sillas de ruedas.



HUECOS DE ARBOLES



ACCESO A PARQUES Y JARDINES.

B. ARQUITECTURA

EDIFICIOS PUBLICOS Y PRIVADOS.

1. PASAMANOS.

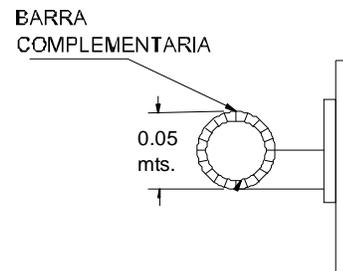
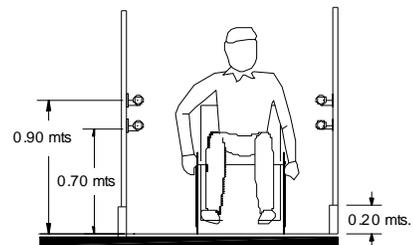
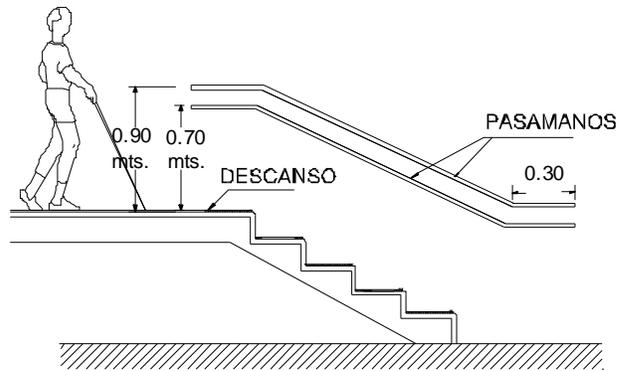
En las rampas y escaleras ubicadas en lugares públicos y viviendas especiales para discapacitados se dispondrán dos pasamanos con alturas(de 0.70 mts. 0.90.mts respectivamente).

Colocándose asimismo bandas laterales de protección en la parte inferior a 0.20 mts. para evitar el desplazamiento lateral de la sillas de ruedas.

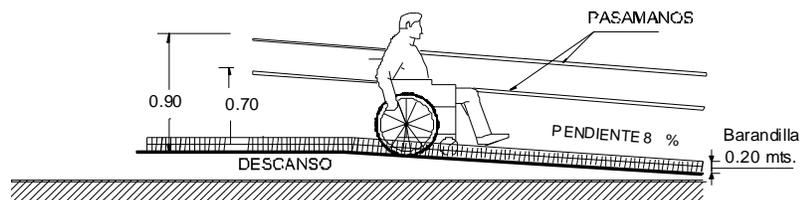
La sección de los pasamanos tendrán un ancho o diámetro máximo de 0.05 mts. de forma que el perímetro delimitado entre el apoyo del dedo índice y restante sea inferior a 0.11 mts. con un diseño anatómico que facilite un buen asiento de la mano.

En ambos casos podrán ser adosados a la pared o sobre el suelo de tal forma que el punto mas cercano a cualquier pared diste de este no menos de 0.05 mts.

No se podrán utilizar materiales metálicos sin protección, en situaciones expuestas a la intemperie a no ser que se garantice poco incremento de temperatura en verano. Para ayudar a la identificación deben pintar los pasamanos con color que contrasten con el de la pared.



SECCIÓN DE PASAMANOS.

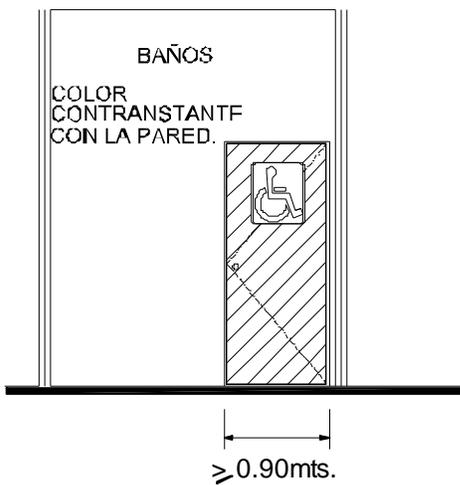


PASAMANOS

2. PUERTAS.

En todos los edificios públicos y privados de atención al público y de vivienda, las puertas deberán tener un ancho mínimo de 1.00 mts. para que pueda acceder una persona en silla de ruedas, las puertas de los servicios sanitarios para personas con discapacidad, deberán tener un ancho mínimo de 0.90 mts.; abatir hacia fuera y contener el logo internacional de accesibilidad.

Para facilitar la identificación de las puertas a las personas con deficiencias visuales, la puerta o el marco de la misma debe tener un color que contraste con la pared adyacente.

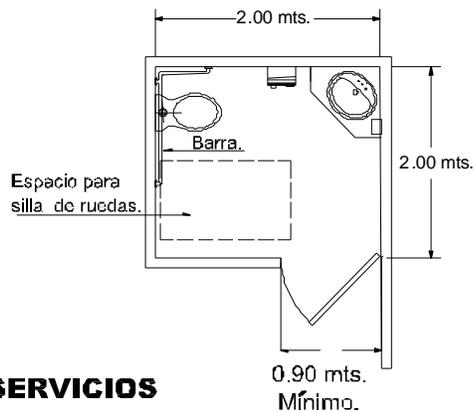
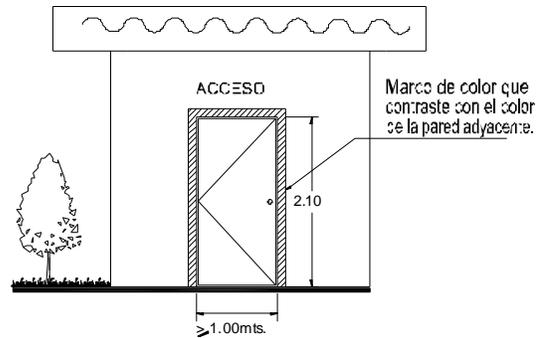


3. ASCENSORES

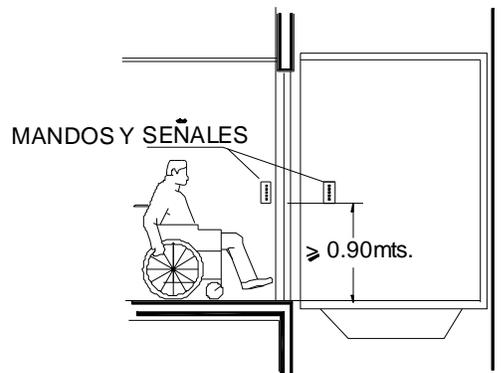
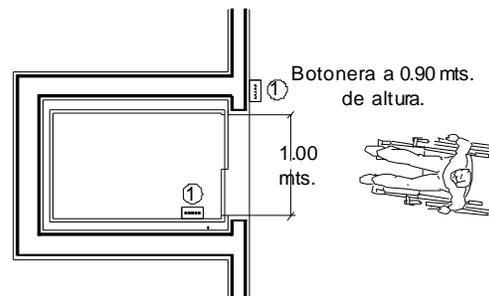
El ascensor o los ascensores se deben ubicar cerca de la entrada principal de los edificios y su ubicación debe estar señalada claramente.

En el ascensor debe haber suficiente espacio para permitir el acceso y movimiento de personas con sillas de ruedas.

Las señales y los mandos del ascensor se deben colocar de forma que sean fáciles de alcanzar y utilizar, a una altura de 0.90 mts. del nivel del piso.



SERVICIOS SANITARIOS

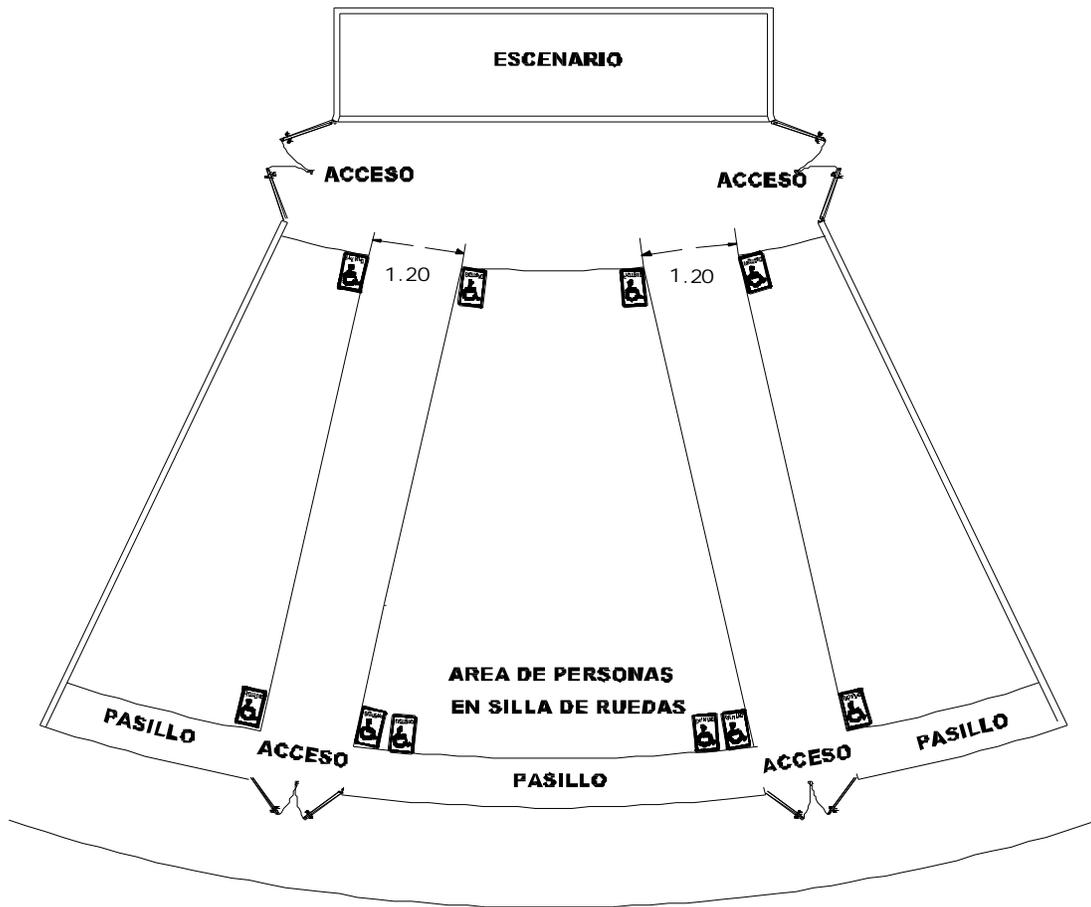
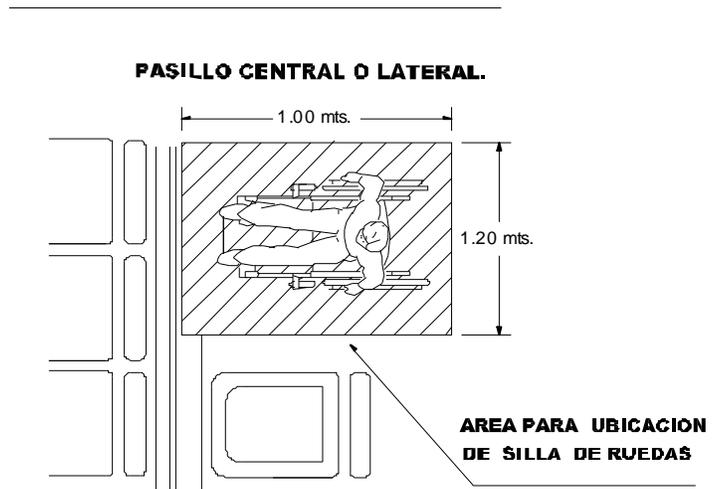


ASCENSORES

4. BUTACAS.

Las áreas para personas en sillas de ruedas en salas de espectáculos, auditorium, Estadios, Gimnasios y otros análogos, deberán ubicarse cerca de los accesos y contiguos a los pasillos tanto central como laterales.

En las salidas de emergencia contemplar las condiciones para la evacuación de personas con discapacidad.



UBICACION DE BUTACAS

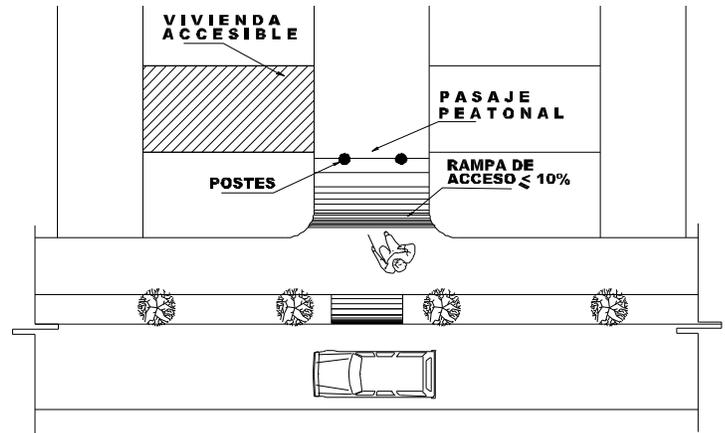
5. VIVIENDAS UNIFAMILIARES.

En cada proyecto habitacional las empresas constructoras deberán diseñar para cada proyecto residencial una vivienda accesible (a nivel de planos), la cual será presentada a las instituciones competentes para su respectiva aprobación. Esta podrá ser adquirida por una persona con discapacidad, una persona anciana o una persona con una enfermedad crónica.

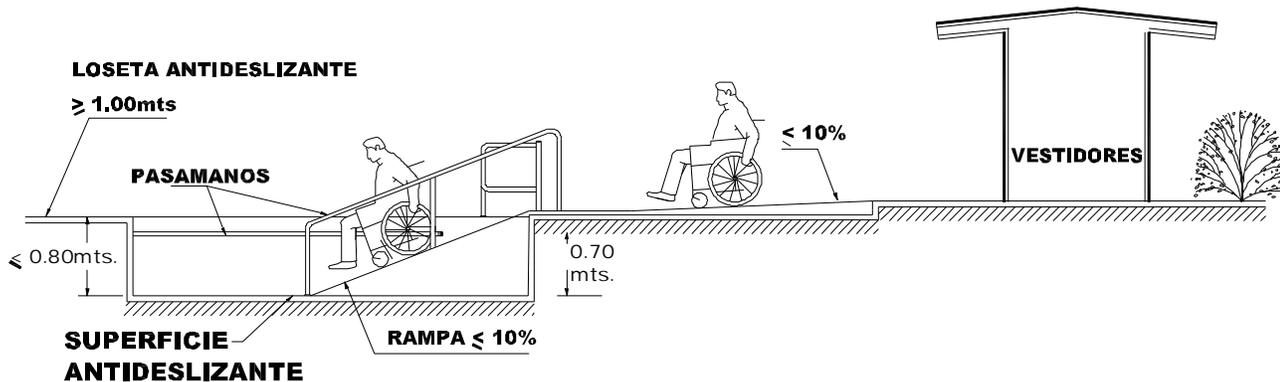
6. PISCINAS.

Los pisos de los accesos deben ser antideslizantes y carentes de peldaños, desde el vestidor hasta la piscina y dentro de éstas, además de gradas deben existir rampas. Así mismo la profundidad de éstas, debe ser de 0.80 mts. para que una persona con silla de ruedas pueda estar dentro sin dificultad. Los pasamanos deberán tener un recubrimiento adecuado, para evitar que los agentes externos corroan el material.

Se deberán señalar correctamente las diferentes profundidades de la piscina para evitar accidentes.



VIVIENDAS ACCESIBLES



PISCINAS

C. TRANSPORTE.

OBJETIVO

Elaborar una Normativa que responda a las necesidades de transporte colectivo e individual, con condiciones de comodidad y seguridad para las personas con movilidad reducida.

DEFINICIONES:

Comodidad: Calidad de cómodo conjunto de elementos necesarios para transportarse con descanso. Buena disposición de elementos para el uso que se ha de hacer de ellos. (ayudas técnicas, timbre, pasamanos, barras, espacio físico para personas en sillas de ruedas, etc.)

Seguridad: Calidad de seguro. Se aplica a los elementos y dispositivos que sirven para hacer segura las unidades de transporte (barras, circulaciones amplias, cercanía a los accesos, etc.)

Transporte: Vehículo o medio de llevar personas o cosas de un lugar a otro

Transporte accesible: Vehículo diseñado y/o adaptado para transportar personas con movilidad reducida.

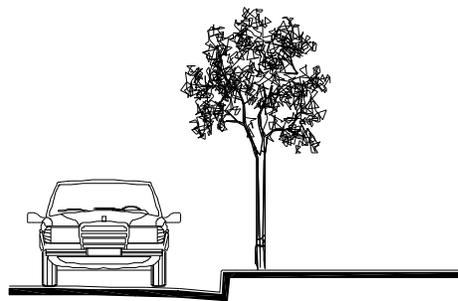
Transbordo: Trasladar personas de una unidad de transporte a otras.

Terminal: Lugar, que es origen y destino de algún servicio de transporte.

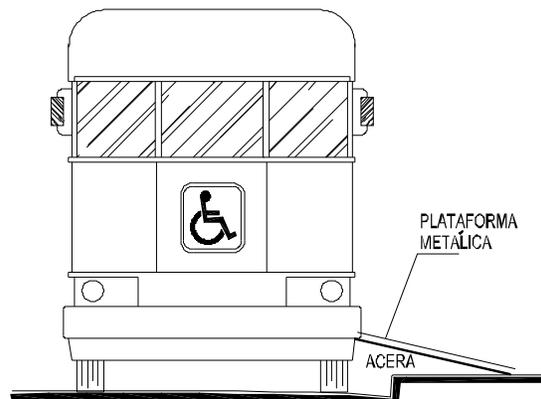
Parada: Lugar en que se detienen los vehículos destinados a transportes públicos y donde esperan y abordan los pasajeros.

Anclaje: Acción de fijar y asegurar las sillas de ruedas en las unidades de transporte.

Vehículo: Medio de transporte de personas o cosas, incluyendo autobuses, microbuses, taxis y particulares.



TRANSPORTE INDIVIDUAL



TRANSPORTE ACCESIBLE COLECTIVO.



PARADA DE BUSES.

Sensor: Todo instrumento o sistema capaz de percibir una señal (mecánica, acústica, luminosa, calorífica, eléctrica o electrónica).

Señalización: Señales de destino que orientan el recorrido que deben seguir las personas (peatones) y conductores de transporte.

Estación: Sitio donde habitualmente hacen parada los trenes.

Estacionamiento: Lugar o recinto reservado para estacionar vehículos.

Estacionamiento accesible: Lugar reservado para estacionar vehículos que transportan personas con movilidad reducida.

Itinerario: Perteneciente a caminos. Descripción de una ruta que se sigue para llegar a un destino, expresando los lugares donde se ha de transitar.

Pasajero: Persona usuaria de un medio de transporte.

Plataforma: Tablero horizontal, descubierto y elevado sobre el suelo, donde se colocan personas y cosas.

Letrero: Palabra o conjunto de palabras escritas o gráficas para hacer saber una información.

Rótulo: Cartel público para dar noticias, avisos y orientaciones.

Conductor: Persona que conduce una unidad de transporte.

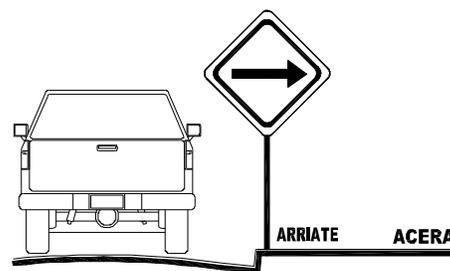
Flota: Conjunto de vehículos.

Comunicación: Medio de enlace como caminos, canales, vías, cables, microondas, etc. (correos, telégrafos, fax, internet, etc.)

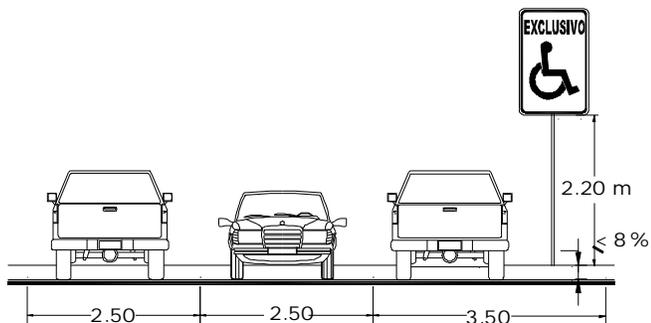
Rampa: Plano inclinado dispuesto para subir y bajar por él.

Chasis: Armazón, caja del coche.

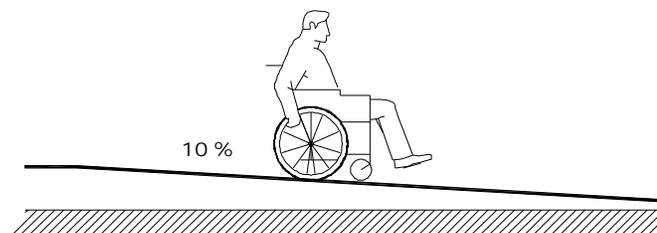
Taxi: Coche de alquiler con conductor.



SEÑALIZACION VERTICAL.



ESTACIONAMIENTO ACCESIBLE



RAMPA

TRANSPORTE PUBLICO.

a) ACCESIBILIDAD.

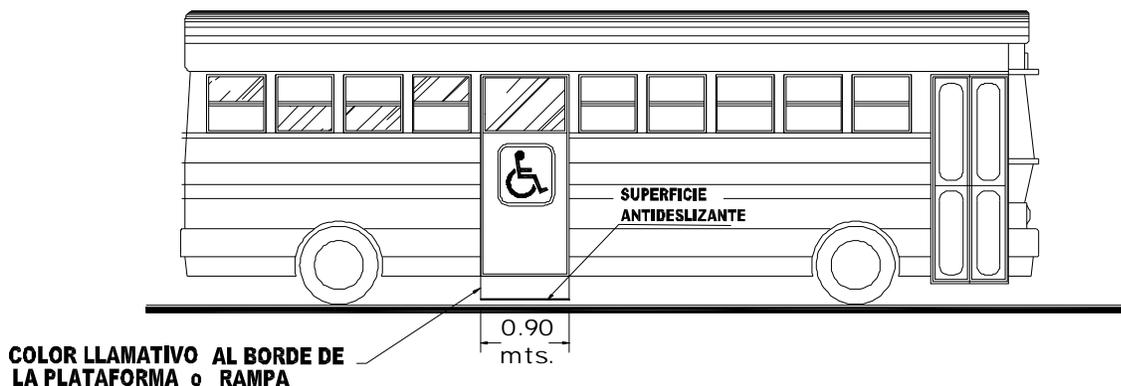
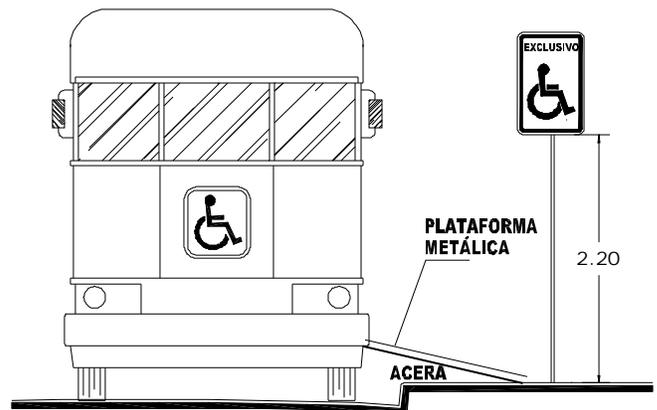
Las personas con discapacidad y/o movilidad reducida, cuando quieren realizar un viaje en bus, tren, avión o barco, se enfrentan a una serie de dificultades como: barreras físicas en las Terminales Terrestres, Estaciones de Ferrocarril, Aeropuertos, Puertos y barreras urbanas en su entorno.

El transporte que lo traslade, cualquiera que sea el tipo, debe reunir las condiciones de fácil acceso y circulación, comodidad y seguridad.

- 3) El acceso y salida de las sillas de ruedas en las unidades de transporte debe hacerse de preferencia por las puertas intermedias o traseras, de manera de no obstaculizar el acceso de los demás pasajeros.

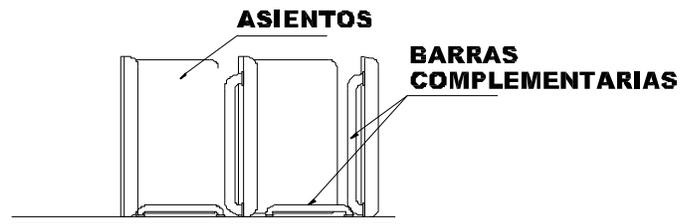
b) UNIDAD DE TRANSPORTE ACCESIBLE.

- 1) El acceso a las Unidades de Transporte, debe estar a nivel de las aceras, para que las personas que se conducen en sillas de ruedas, y que ambulan con andaderas, trípodes, muletas, etc. entren a ellas sin dificultad.
- 2) Todo dispositivo de acceso debe presentar una superficie antideslizante sin obstáculos. Por el interés del usuario, de los peatones y de los viajeros cercanos a la rampa, la plataforma elevadora o el borde de la rampa debe estar señalado claramente mediante un color llamativo.



UNIDADES DE TRANSPORTE COLECTIVO

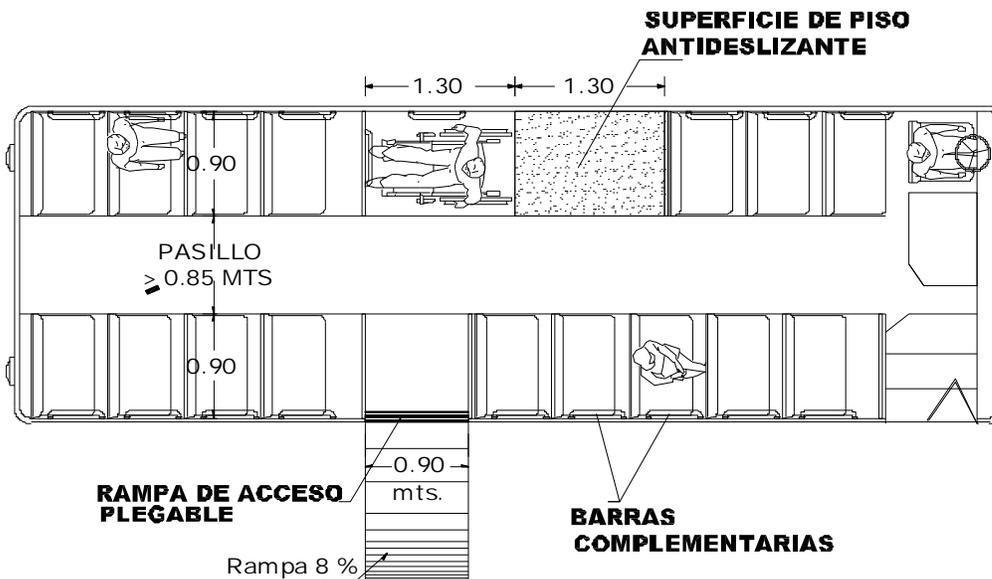
4) Las Unidades de transporte deberán reservar 2 espacios para ubicar las sillas de ruedas con una adecuada individualización para su uso prioritario, esta área estará cercana o frente a las puertas de salida y adecuadamente señalizadas, asimismo su área de 0.90 mts. por 1.30 mts. como mínimo para cada silla de rueda y el revestimiento del piso debe ser de un material antideslizante.



ASIENTO PARA PERSONA CON MOVILIDAD REDUCIDA.

5) Para las personas con movilidad reducida debe haber al menos 2 asientos dotados de barras complementarias sobre la pared de la unidad y delante de los asientos, para que estos puedan sentarse y/o para levantarse sin dificultad.

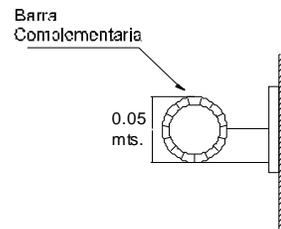
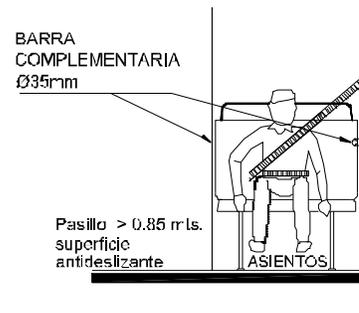
6) Las unidades tendrán rampas en los accesos, las cuáles deben ser de cuerpo entero y aligerado (poco peso) o puede ser de dos canaletas; en ambos casos plegables, para que pueda acceder la silla de ruedas al interior de la unidad.



UNIDADES DE TRANSPORTE COLECTIVO ACCESIBLE

7) En caso de no contar con rampa, sino con plataforma, estas pueden ser de varios tipos:

- a) Electro hidráulicas (automáticas o semiautomáticas)
- b) Hidráulicas (de manejo manual)
- c) Plegables
- d) Abatibles (giratorias o no, de uno o dos brazos).
- e) Telescópicas.
- f) Convertibles en escalera (propias de vehículos de transporte público ordinario: vagones de tren o autobuses).
- g) Constitutivas de la parte trasera del piso de un automóvil.



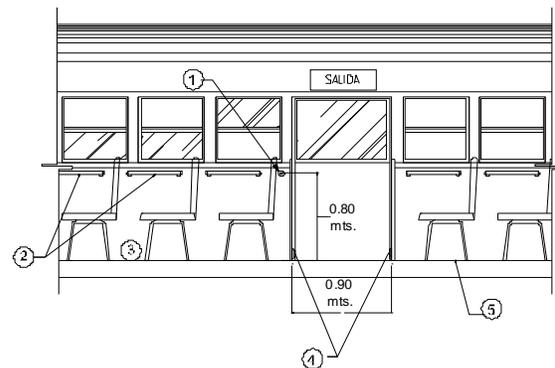
DETALLE DE BARRAS COMPLEMENTARIAS

8) Las unidades deberán contar con una red de barras y asideros independientes de los del techo, para que las personas con movilidad reducida puedan hacer uso de ellas, estarán ubicadas en los accesos, salidas y en los lugares destinados para sillas de ruedas.

9) Todas las barras deben tener un diámetro de 0.05 mts. presentar una superficie antideslizante niquelado o similar por higiene y estar fijados con una separación de 0.045 mts.

10) Los pasillos de las Unidades deben tener un ancho de al menos 0.85 mts y deberán estar libres de obstáculos, para la libre circulación de las personas con movilidad reducida, especialmente las que se conducen en sillas de ruedas.

11) Las unidades contarán con piso antideslizante y espacio para ubicación de bastones, muletas, sillas de ruedas y otros elementos de utilización por las personas con movilidad reducida



- ① TIMBRE 0.80 MTS. DEL PISO
- ② BARRA COMPLEMENTARIAS
- ③ PISO DE LA UNIDAD
- ④ LAMPARAS UBICADAS CERCA DE SALIDA y/o ENTRADA
- ⑤ SUPERFICIE DE PISO ANTIDESLIZANTE

UNIDADES DE TRANSPORTE COLECTIVO ACCESIBLE.

12) Las unidades deberán contar con información gráfica y luminosa en los sistemas de emergencia, entradas y salidas, para las personas sordas.

13) Para las personas ciegas, se contará con servicio de megafonía que informará la llegada a cada estación, con suficiente anticipación y con información táctil con franjas de pavimento especial señalizador.

14) Los accesos y salidas de los vehículos estarán bien iluminados.

15) Los timbres para solicitud de parada, deben ser instalados en lugares accesibles (a una altura de 0.80mts.) Cerca de las barras que enmarcan la puerta de salida.

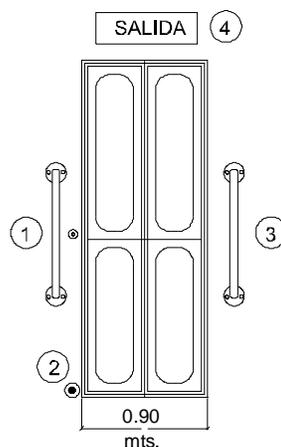
16) Las puertas de las unidades deberán contar con Sensores, para que se abran automáticamente en caso de aprisionarse cualquier persona u objeto.

17) Todas las puertas accesibles a las sillas de ruedas deben tener un ancho de al menos 0.90 mts.

18) Todas las puertas destinadas a los usuarios en sillas de ruedas deben estar claramente señaladas con el símbolo internacional de accesibilidad, que debe mostrarse en la parte delantera del autobús, de forma que los usuarios puedan reconocer los vehículos accesibles, al menos hasta que la mayor parte del parque de autobuses disponga de este servicio.

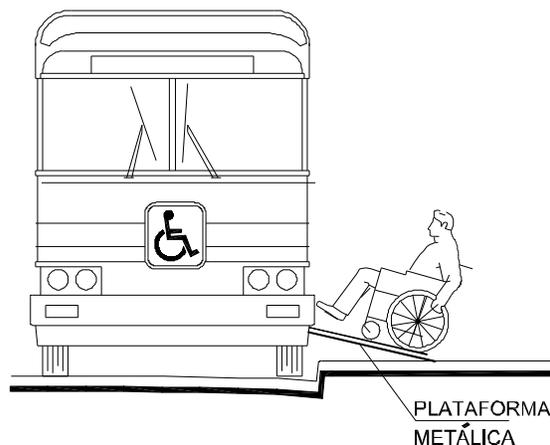
19) Las unidades tendrán dispositivos de bloqueo para los mandos de conducción, impidiéndoles ponerse en marcha siempre que alguna puerta esté abierta.

20) La colocación de las sillas de ruedas preferentemente debe ser de espalda a la marcha en posición transversal.



- ① TIMBRE A 0.80 MTS. SOBRE EL PISO.
- ② SENSORES
- ③ BARRAS COMPLEMENTARIAS
- ④ SEÑAL LUMINOSA

DETALLE DE PUERTA ACCESIBLE.



UNIDADES DE TRANSPORTE COLECTIVO ACCESIBLE.

21) En las zonas destinadas para sillas de ruedas, se deberán colocar cinturones de seguridad de 3 puntos de anclaje, aunque deben ser preferentemente de 4 puntos.

22) Se instalará en el espacio reservado para pasajero en silla de ruedas un pulsador de solicitud de parada, a una altura sobre el piso entre 0.80/0.90 mts. , que indicará al conductor que una persona con estas características va a salir del autobús. Este pulsador estará señalizado con el símbolo internacional de accesibilidad, que a su vez puede servir como indicador de reserva del espacio.

23) El anclaje debe ser entre el chasis de la silla de ruedas y el vehículo, que sea de fácil anclaje y desanclaje. Debe evitarse la sujeción de la silla por otros lugares, como las ruedas para evitar el giro y el vaivén de la misma.

24) Se recomienda disponer de un respaldo con reposa cabeza, para evitar el “efecto látigo” por un impacto frontal o trasero.

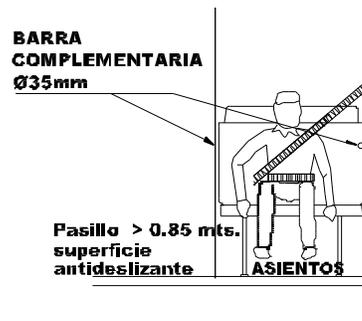
25) El cambio de velocidades deberá reunir los mecanismos técnicos necesarios para la eliminación de las variaciones bruscas de aceleración que pueda comportar su manejo.

26) Las personas con movilidad reducida estarán autorizadas para descender de las unidades, por cualquiera de las puertas.

27) Las adecuaciones a realizar en la flota existente del transporte colectivo, deberá ejecutarse en un plazo máximo de 3 años y su incumplimiento podrá determinar la cancelación del servicio.

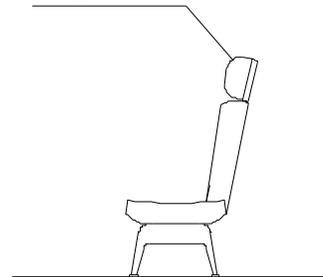
28) Las Empresas de Transporte Colectivo deberán incorporar gradualmente el 100% de su flota, el 10% de unidades accesibles, en el plazo de 5 años, prioritariamente para aquellas rutas con 30 o más unidades.

29) La inobservancia de esta normativa por empresas del transporte colectivo, será sancionada.

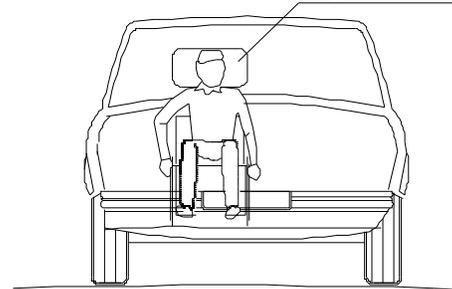


CINTURONES DE SEGURIDAD DE TRES PUNTOS

Reposa Cabeza



Reposa Cabeza

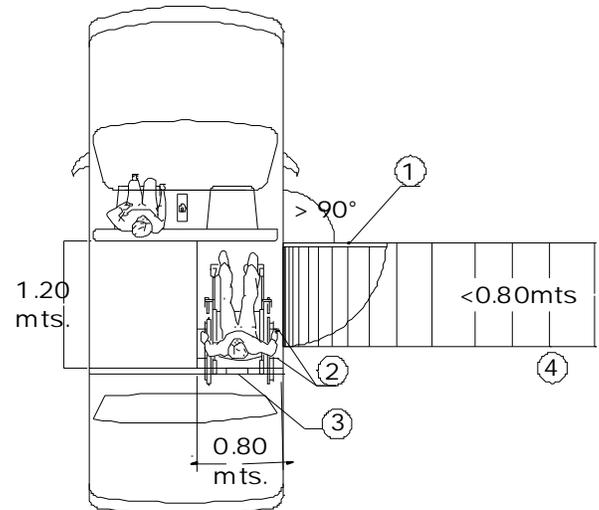
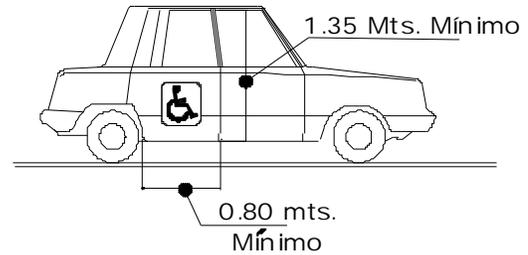


REPOSA CABEZA

TRANSPORTE PUBLICO.

TAXIS ACCESIBLES.

- 1) El vehículo dispondrá de un acceso fácil, cómodo y seguro para un usuario de silla de ruedas sin abandonar ésta.
- 2) La altura mínima del hueco para el acceso de la persona con movilidad reducida en su silla de ruedas será de 1.35 mts y su anchura mínima será de 0.80 mts.
- 3) Las puertas del acceso para usuarios de sillas de ruedas deberán ser abatibles de eje vertical y el ángulo mínimo de apertura será de 90°.
- 4) Independientemente del modo de apertura de las puertas de acceso para las personas con movilidad reducida en sillas de ruedas, éstas tendrán un dispositivo de enclavamiento que impedirá el cierre fortuito durante la operación de entrada/salida.
- 5) El vehículo dispondrá de espacio interior suficiente para alojar como mínimo a un pasajero en su silla de ruedas.
- 6) La superficie tendrá unas dimensiones mínimas de 1.20 mts de longitud y 0.80 mts. de ancho.
- 7) La altura libre interior del vehículo, sobre un círculo de radio mínimo de 0.40 mts. Con centro sobre la cabeza del pasajero en su silla de ruedas, ubicada en un lugar asignado, será de 1.40 mts. Como mínimo.

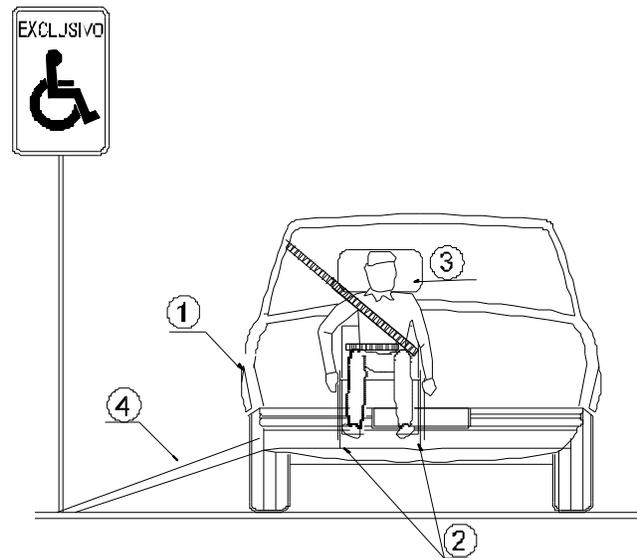


- ① PUERTA
- ② SEGURO PARA SILLA
- ③ REPOSACABEZA
- ④ RAMPA PLEGABLE
< 20% CON LA HORIZONTAL

TAXIS ACCESIBLES

TAXIS ACCESIBLES.

- 8) El espacio del vehículo que se acondicione para que en él viaje un pasajero en su silla de ruedas, será tal que éste pueda viajar en el sentido de la marcha. Por motivos de seguridad nunca ha de posicionarse transversal al eje longitudinal del vehículo.
- 9) En el vehículo se dispondrá de un dispositivo de anclaje para la silla de ruedas, que soporte los esfuerzos de tracción, torsión y flexión a que puede exponerse la silla de ruedas, así como a los movimientos de traslación y giro. El anclaje deberá sujetar a la silla de ruedas por elementos de sus chasis y no por elementos fácilmente deformables como las ruedas. A su vez el anclaje se sujetará al chasis o bastidor del vehículo.
- 10) El pasajero en su silla de ruedas deberá disponer de un elemento de retención, cinturón de seguridad, que nunca se considerará como componente activo del anclaje de la silla de ruedas.
- 11) Se dispondrá así mismo para éste pasajero de un reposacabezas que podrá ser fijo o desmontable.
- 12) Para el acceso al vehículo se utilizará rampa que formará con la horizontal del punto de apoyo en la acera o calle una pendiente no superior al 20%.
- 13) La rampa soportará el esfuerzo que produzca una masa de 250 kg. En el centro de su vano, en posición apoyada
- 14) La anchura exterior mínima de la rampa será de 0.80 mts, en el caso de que esta esté formada por dos canaletas, su separación interior máxima será de 0.20 mts. Y los lados exteriores tendrán un reborde de al menos 0.08 mts. de altura.



SECCION TRANSVERAL DE VEHICULO

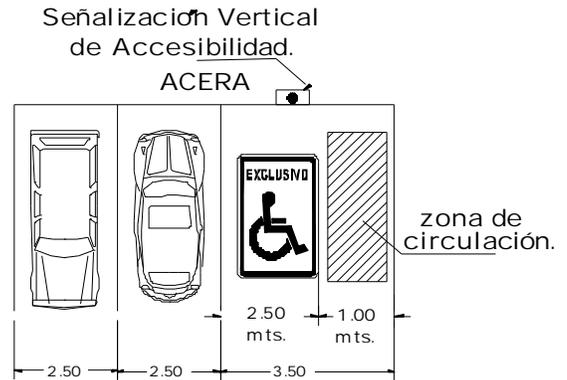
- ① PUERTA
- ② SEGURO PARA SILLA
- ③ REPOSACABEZA
- ④ RAMPA PLEGABLE
< 20% CON LA HORIZONTAL

TAXIS ACCESIBLES

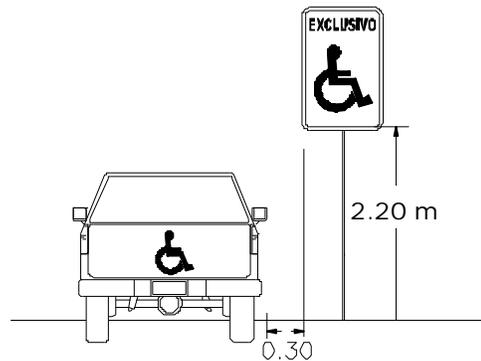
TRANSPORTE PRIVADO

A. INDIVIDUAL:

- 1) Las personas con movilidad reducida tendrán derecho, en la forma y bajo las condiciones que establezca la reglamentación, a la adquisición de automotores para su uso personal, a fin de que ejerzan una profesión u oficio, estudios y otras actividades de la vida diaria, que conlleva a su integral habilitación dentro de la sociedad.
- 2) Las personas con movilidad reducida tendrán derecho a libre tránsito y estacionamiento y con el distintivo o identificación respectiva otorgada por las autoridades competentes.
- 3) Las instituciones asistenciales de carácter público y/o privado que se dediquen a Salud, Rehabilitación, Habilitación, Educación, Laboral, Social de personas con movilidad reducida, que no persigan fines de lucro y que sean reconocidas por el servicio nacional de educación, Salud, Trabajo, gozarán también de los beneficios de transporte accesible.
- 4) Estas instituciones podrán optar por la adquisición de un vehículo especialmente adaptado para el traslado de personas con movilidad reducida cuya capacidad no sea inferior a 8 personas sentadas o transportadas en sillas de ruedas o similar.



FACILIDAD DE ESTACIONAMIENTO

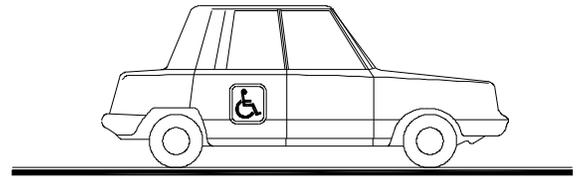


VEHICULOS PRIVADOS ACCESIBLES

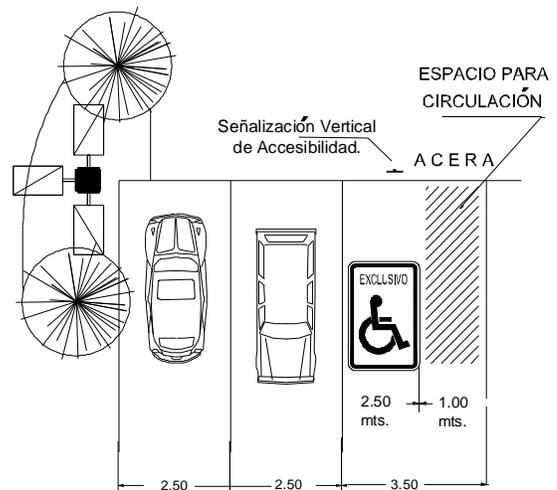


VEHÍCULOS PÚBLICOS ACCESIBLES

- 5) A cada institución se le otorgará el beneficio para adquirir un vehículo accesible, salvo que la importancia de la misma y los beneficios que ella persigue a la comunidad, justifiquen a juicio fundado de la autoridad de aplicación, que se le reconozca la necesidad de más de una unidad para el transporte de personas con movilidad reducida.
- 6) Se deberá permitir que las personas con movilidad reducida estacionen sus vehículos más tiempo del autorizado en los lugares de tiempo limitado.
- 7) Se deberá permitir a los vehículos ocupados por dichas personas estacionar en cualquier lugar de la vía pública durante el tiempo necesario y siempre que no se entorpezca la circulación de vehículos y/o peatones.
- 8) Las personas con movilidad reducida que hagan uso de un vehículo, deberán portar en el mismo, el distintivo indicado.
- 9) Cuando la naturaleza y grado de la discapacidad impidan a la persona conducir el vehículo por sus propios medios, se autoriza el manejo del vehículo por un segundo conductor.
- 10) Se deberá autorizar la importación, para consumo de los comandos de adaptación necesarios, y de una caja de transmisión automática por cada persona con discapacidad, que tengan el permiso de conducir y los medios para adquirir un vehículo, con el fin de ser incorporados al mismo, de fabricación nacional destinado a su uso personal.
- 11) En lo referente a las importaciones, tanto vehículos accesibles como de comandos para adaptación de otros vehículos, estos estarán exentos del pago de derecho de importación y los impuestos del valor agregado.



LOGO INTERNACIONAL DE ACCESIBILIDAD

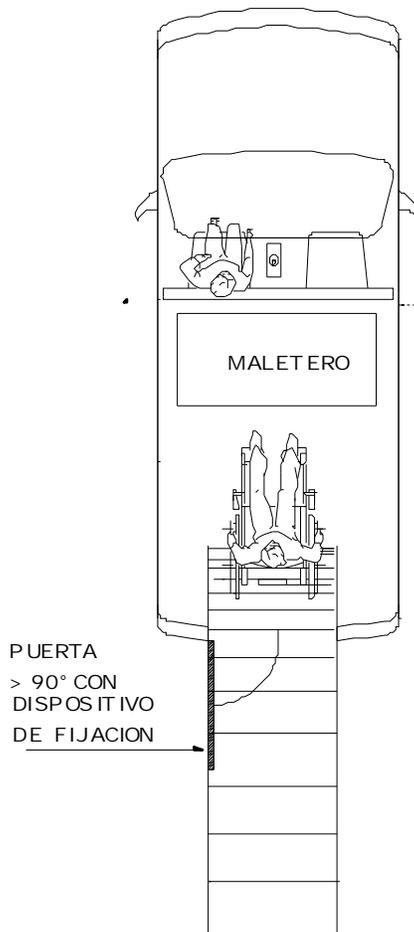


TRANSPORTE PRIVADO ACCESIBLE

B. SERVICIO PUERTA A PUERTA.

Los dos tipos de vehículos más adecuados para servicios de transporte especial como: Microbuses y taxis, cada uno de ellos acondicionados parcial o totalmente.

- a) Los vehículos parcialmente acondicionados, deben permitir el viaje en condiciones suficientes de comodidad y seguridad
 - Sus puertas, deben ser con bisagras que abran al menos 90°, con dispositivo de fijación que les impida cerrarse accidentalmente en la transferencia.
 - Supresión de resalto de la parte inferior del marco de la puerta.
 - Con asientos cuya dureza sea de 35 Kg/m³ de densidad, con 5° de inclinación máxima del respaldo, y tapizado con material que permita deslizarse.
 - Con asideros en marcos y dintel de puertas.
 - Debe tener cinturón de seguridad de 3 puntos de anclaje.
 - Con almacenaje o portaequipaje interior o exterior, para sillas de ruedas, andaderas, trípodes, etc.
- b) Vehículos totalmente acondicionados, estos deben permitir viajar, salir y entrar en condiciones de comodidad y seguridad.
- c) Transporte en Taxi. Este es una mezcla de transporte especial y transporte privado, en lo referente a vehículos y ayudas técnicas.



VEHICULOS ACCESIBLES

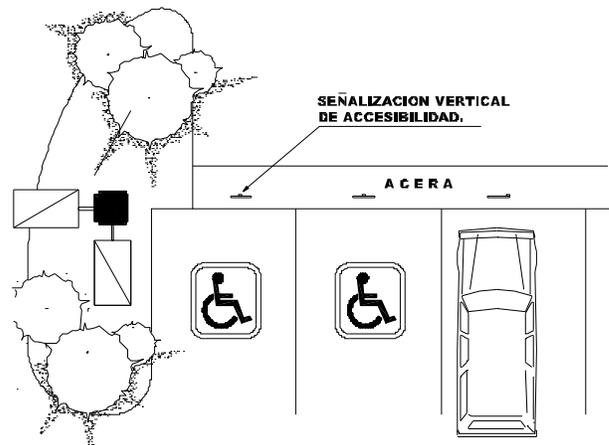
C. ESTACIONAMIENTOS.

- 1) Los edificios Comerciales, Industriales y de Servicios Públicos y Privados, los que exhiben espectáculos artísticos, culturales o deportivos que cuenten con estacionamiento de vehículos, deberán reservar un 3% de espacios destinados, expresamente para estacionar vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad, según el artículo 3 de la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- 2) Los estacionamientos para uso de personas con movilidad reducida, deberán estar señalizados con el Símbolo internacional de accesibilidad y su uso indebido debe ser sancionado.

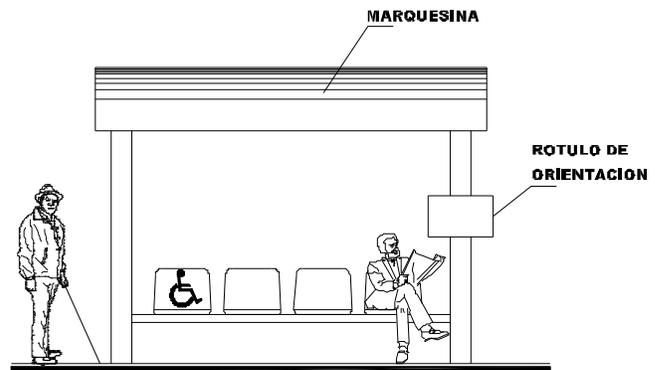
D. PARADA DE TRANSPORTE.

- 1) Las paradas del Transporte Colectivo deben ser confortables, se les deberá dotar de asientos, evitando así la espera dolorosa e incómoda para las personas con movilidad reducida.
- 2) Estas deben ser seguras y con rótulos que tengan la información necesaria sobre los diferentes lugares y destino de la unidad, para que las personas con movilidad reducida no tengan problemas de orientación.
- 3) Los rótulos ubicados en las paradas deben contener planos de la ciudad indicando el itinerario y los lugares en donde la unidad hace las diferentes paradas, este debe tener información escrita y gráfica, con colores contrastantes, asimismo debe tener la información en braille para las personas no videntes.

- 4) Las paradas deberán contar con un cuadro de llegadas y salidas de las rutas que hacen parada en las mismas, de forma que las personas puedan informarse, de las horas en que circulan las diferentes líneas del transporte colectivo, estos cuadros deben estar también en método braille para las personas ciegas.



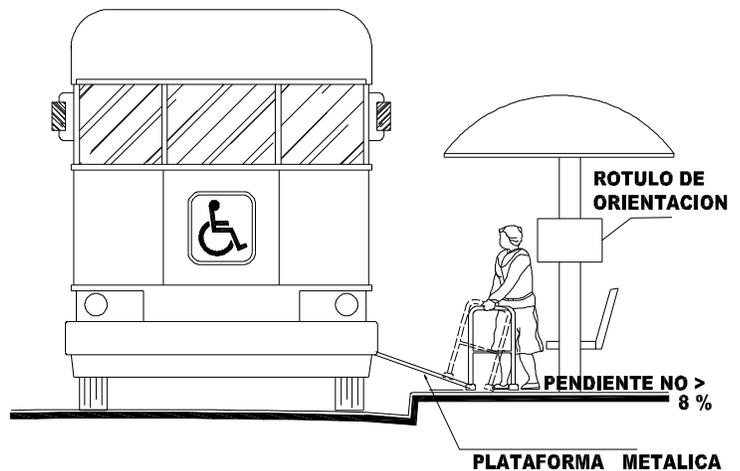
ESTACIONAMIENTO



**PARADA DE TRANSPORTE
COLECTIVO**

PARADAS DE TRANSPORTE.

- 5) El diseño del itinerario de las rutas y paradas del Transporte Colectivo Accesible, deberá ser por parte de las autoridades competentes, y tomando en cuenta los lugares a donde convergen numerosas personas con movilidad reducida, esto se hará después de haber realizado un censo en los diferentes Centros e instituciones de Asistencia a estas personas.
- 6) Las paradas deberán estar ubicadas unas de otras, de manera que se reduzca la distancia de marcha para un número máximo de personas, al principio y al final del trayecto, prestando una atención a las necesidades de las personas con movilidad reducida.
- 7) Debe haber paradas próximas a los Centros e Instituciones Asistenciales de carácter público y/o privado, de Salud, Rehabilitación, Habilidad, Educación, laboral, social; para la comodidad de las personas con movilidad reducida que asiste a ellos.
- 8) El acceso a las paradas debe responder a las necesidades de todos los usuarios. En las paradas que necesiten un cambio de nivel, la infraestructura debe ser adecuada para todos, con pendientes que no superen el 8%.
- 9) El diseño de las paradas debe ser sencillo y debe contar con marquesina para la protección del clima para los usuarios, y estar desprovista de obstáculos.
- 10) La superficie del piso deberá estar uniforme pavimentada sin hoyos ni protuberancias.



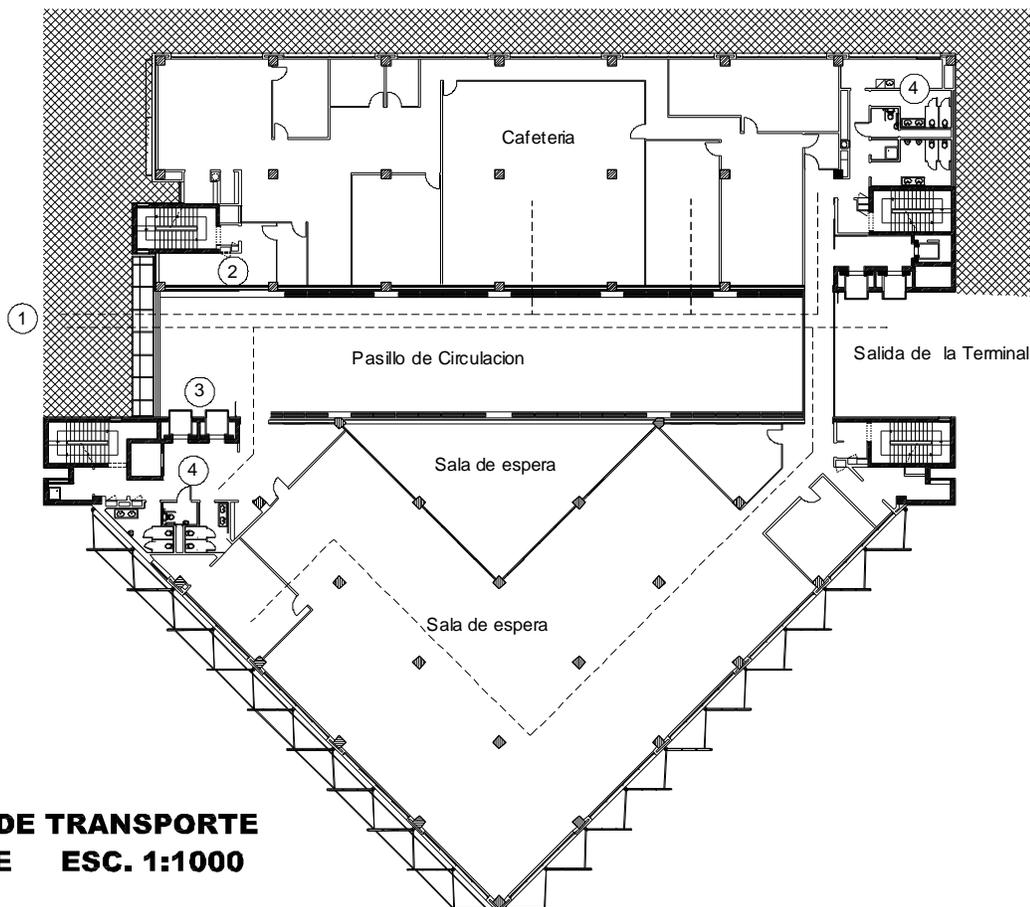
PARADA DE TRANSPORTE

TERMINALES Y ESTACIONES.

a. TERMINALES DE TRANSPORTE TERRESTRE.

- 1) Las terminales deben ser accesibles para el manejo de las personas en sillas de ruedas y/o personas con movilidad reducida, desprovistas de obstáculos y con amplitud en sus accesos y pasillos; contarán con servicios sanitarios para personas con discapacidad.
- 2) Deben contar con franjas de pavimentos especial señalizador, que conduzca a las personas ciegas desde el acceso hacia las diferentes instancias de la terminal y/o estación, en cada instancia deberá ubicarse letreros con relieve para que las personas puedan conducirse sin problemas dentro de las mismas.

- ① Franjas de pavimento señalizador
- ② Oficina de información a personas con discapacidad
- ③ Estación de sillas de ruedas
- ④ Servicios Sanitarios

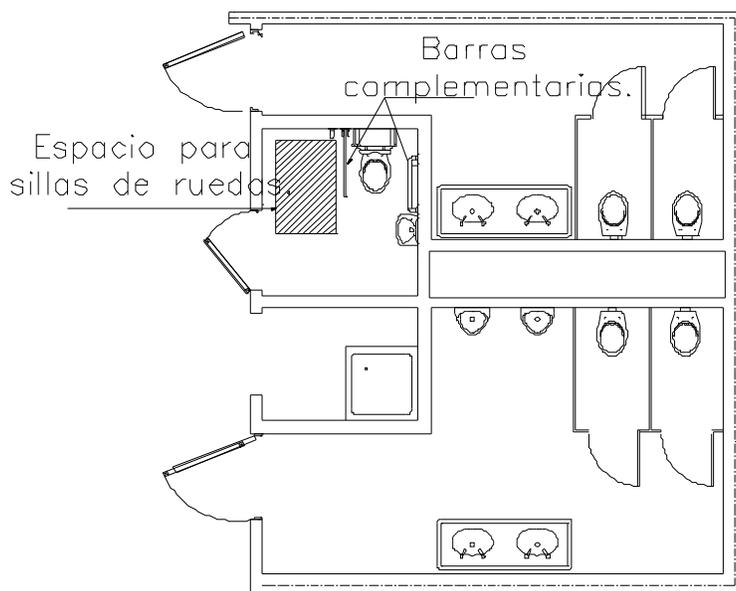


TERMINAL DE TRANSPORTE TERRESTRE ESC. 1:1000

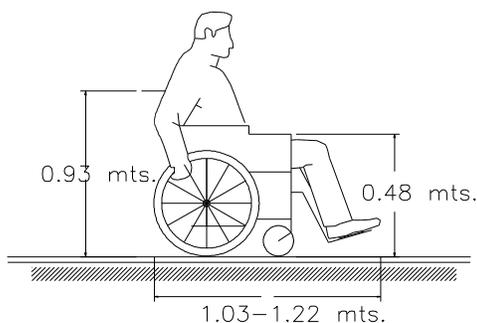
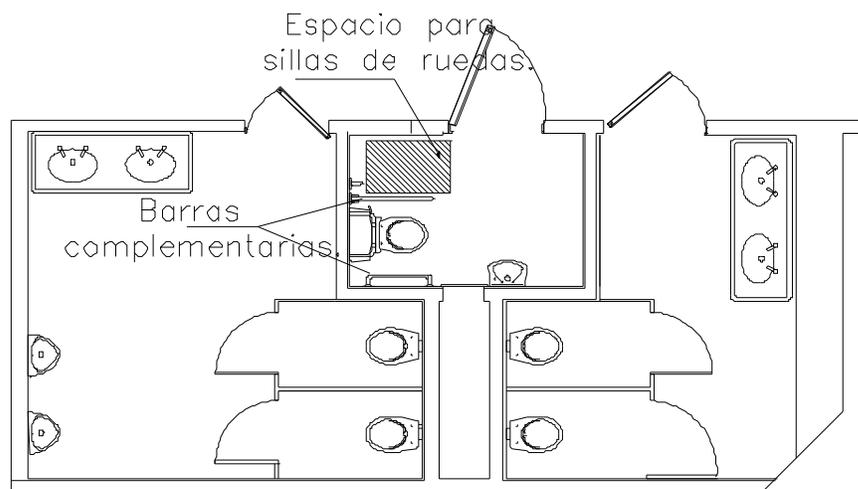
TERMINALES Y ESTACIONES.

a. TERMINALES DE TRANSPORTE TERRESTRE

- 3) Contar con personal auxiliar idóneo para ayudar a las personas con movilidad reducida.
- 4) Contar con letreros luminosos (para sordos) y en braille o con resalte (para personas ciegas), ubicados en lugares estratégicos de manera que las personas no tengan dificultad para conducirse dentro de las terminales, o contar con una oficina de información que le brinde la ayuda necesaria a sus necesidades.
- 5) Tener en su haber, sillas de ruedas (2) para movilizar a las personas con discapacidad o movilidad reducida.



SERVICIOS SANITARIOS PUBLICOS EN TERMINALES DE TRANSPORTE TERRESTRES

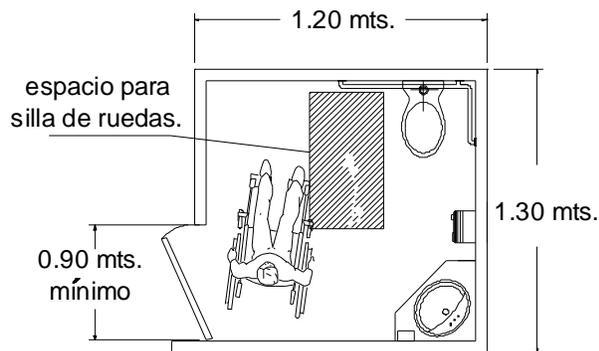


SILLAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O MOVILIDAD REDUCIDA

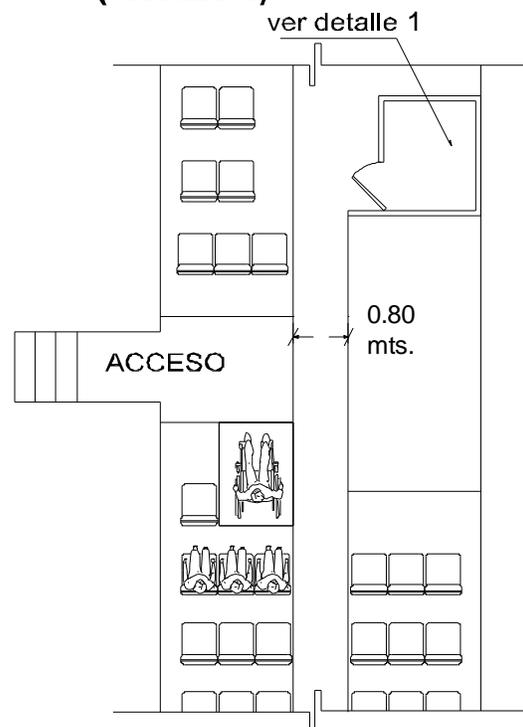
b. TRANSPORTE Y TERMINALES AÉREAS

- 1) El acceso más adecuado para una persona con movilidad reducida a un avión, es el realizado a través de un tubo telescópico, a nivel entre el edificio de viajeros y el avión.
- 2) Si el acceso a la unidad va a requerir la utilización de una silla de ruedas especial, esta deberá estar disponible para la persona con movilidad reducida, desde el momento de su llegada al aeropuerto o estación, hasta su salida del mismo.
- 3) En los transportes aéreos, deberá privilegiarse, la asignación de ubicaciones próximas a los accesos para pasajeros con movilidad reducida.
- 4) Se preverán sistemas mecánicos de ascenso y descenso de pasajeros con movilidad reducida, en el caso que no hubiera métodos alternativos.
- 5) Para que una silla de ruedas convencional pueda moverse dentro de un avión, el pasillo deberá tener al menos un ancho libre de 0.80 mts.
- 6) Se han de disponer de asideros que den seguridad a las personas con movilidad reducida a sus movimientos dentro del avión.
- 7) Los apoyabrazos de los asientos asignados a las personas con movilidad reducida han de ser abatibles, de otro modo pueden resultar un importante obstáculo.
- 8) Se deben proporcionar cinturones de seguridad con tres puntos de anclaje, que los sujetos del pecho. Cuando los vuelos son de larga duración debe disponerse de un acceso con dimensiones suficientes para que entre en el mismo una silla de ruedas (1.20 x 1.30 mts. podría ser suficiente)

- 9) Deberán contar con al menos dos sillas de ruedas, para poder transportar personas con movilidad reducida.

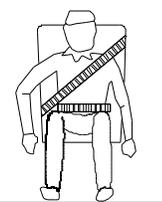


**BAÑO ACCESIBLE
(detalle 1)**



PASILLO DE AVION.

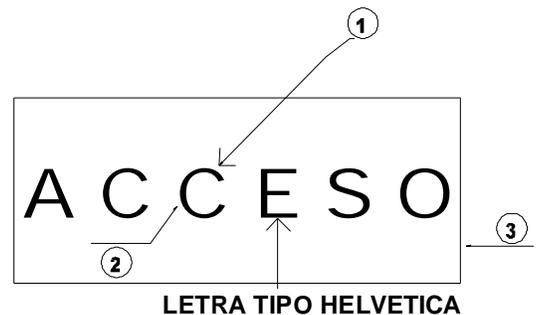
**APOYA BRAZO
ABATIBLE**



**CINTURON
3 PUNTOS.**

c. TRANSPORTE Y TERMINALES FLUVIALES.

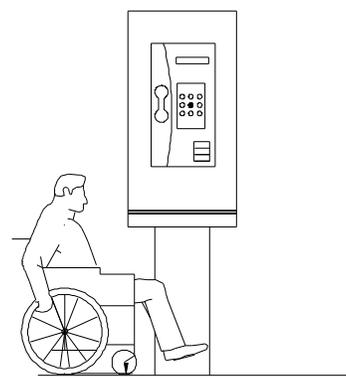
- 1) El acceso al barco para las personas con movilidad reducida, debe ser a través de pasarela, con elementos de seguridad suficientes.
- 2) En los barcos tipo Ferry, el acceso para las personas con movilidad reducida debe realizarse por la entrada a bodegas de los vehículos automotores.
- 3) En televisores, paneles, rótulos, carteles, etc. se han de utilizar caracteres de gran tamaño, de contornos nítidos y colores contrastantes con el fondo y entre sí, si son complejos, su ubicación ha de permitir a las personas con movilidad reducida, aproximarse o alejarse de la señal o información lo máximo posible.
- 4) Debe haber información sonora acondicionada a los amplificadores de campo magnético para posibilitar una mejor audición a las personas con movilidad reducida portadoras de audífonos.
- 5) Se ha de disponer de un teléfono de texto para el uso de las personas sordas.



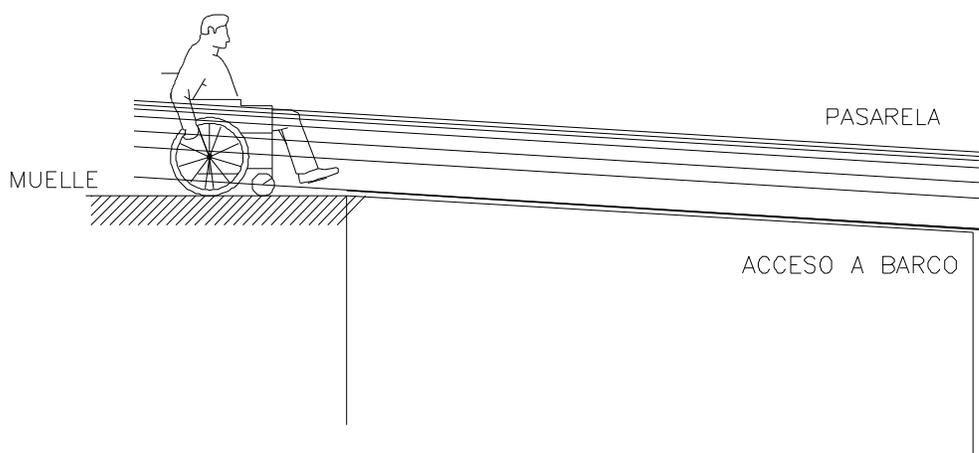
LETRA TIPO HELVETICA

DETALLE DE ROTULO

- ① Colores Contrastantes
- ② Caracteres de gran tamaño
- ③ Contorno Nítido



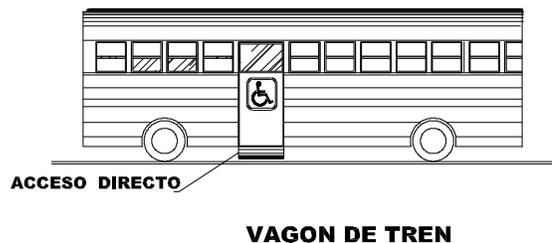
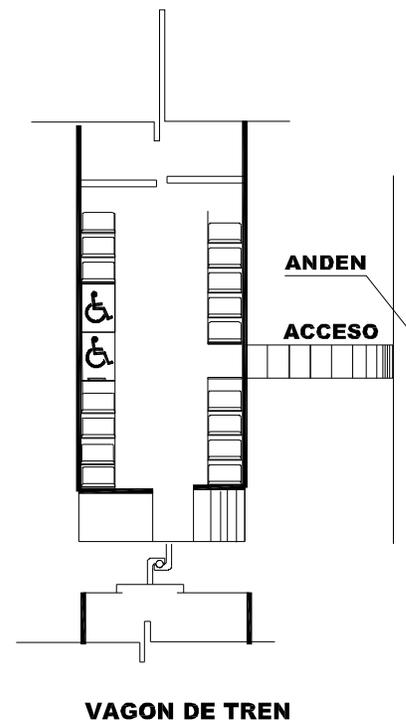
TELEFONO DE TEXTO



ACCESO AL BARCO

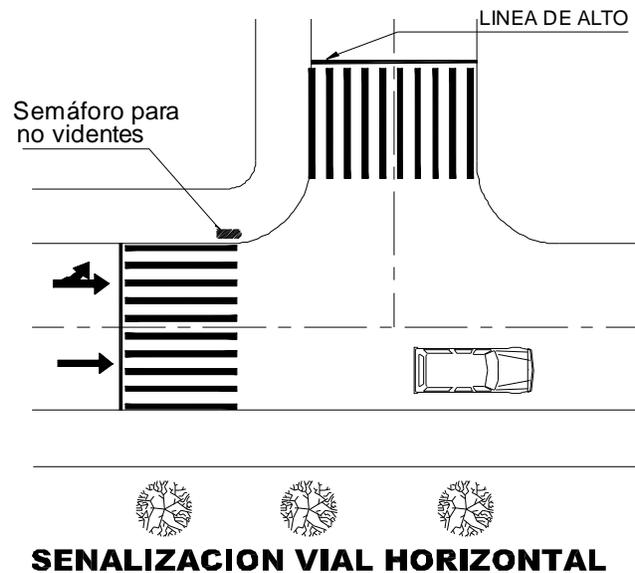
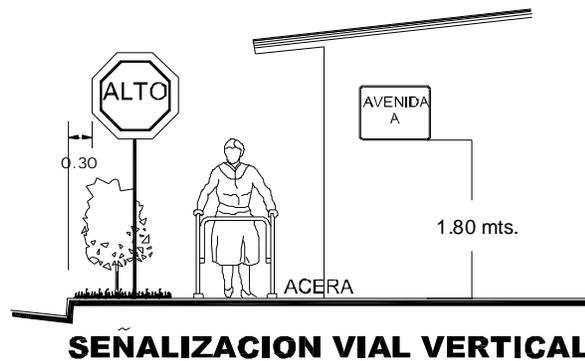
d. TRANSPORTE Y TERMINALES DE FERROCARRIL.

- 1) El acceso debe ser franco desde el andén o acera hacia la unidad de transporte.
- 2) El ferrocarril deberá contemplar el 10% de espacios para sillas de ruedas, con barras de seguridad y debidamente señalizados con el símbolo internacional de accesibilidad y ubicados inmediatamente a las puertas.
- 3) Debe haber una trama de asideros verticales y horizontales, suficientemente completas e independientes entre sí para el desplazamiento de las personas con movilidad reducida dentro de la unidad.
- 4) Deberá estar dotado de cinturón de seguridad de al menos tres puntos.
- 5) Las personas con movilidad reducida, con deficiencias auditivas han de disponer de información gráfica y luminosa en la línea en que se mueven, sus enlaces y la posición instantánea de la unidad.
- 6) Para las personas con deficiencias visuales, se ha de disponer una información de la llegada a cada estación con suficiente antelación, además en el dintel de las puertas centrales de cada coche deberá instalarse un zumbador para orientar a estos usuarios, que funcionará mientras estas estén abiertas.



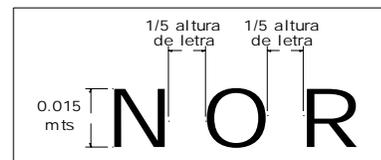
SEÑALIZACIÓN.

- 1) Los avisos de localización de calles, avenidas o mapas manejados por los usuarios, deberán estar al alcance de personas con movilidad reducida.
- 2) Los letreros indicadores de nombre de calles o avenidas deben llevar caracteres en relieve y su altura no excederá de 1.80 mts., cuando van colocados en los muros o paredes, para facilitar la lectura de la persona ciega.
- 3) Todos los accesos a espacios abiertos, que puedan ser usados por personas con movilidad reducida, deberán llevar letreros con el símbolo internacional de accesibilidad en la comunicación.
- 4) Las Terminales terrestres, aéreas, fluviales y Estaciones de ferrocarril deberán contar con el adecuado diseño de señalización vial, la cual será de dos tipos: 1. Señalización Informática y Preventiva, destinada a orientar a los usuarios (peatones y vehículos), respecto a accesos y salidas, orden de circulación, áreas de estacionamiento, las cuales deberán ubicarse al interior y exterior de las mismas; y 2. Señales Restrictivas que son las estaciones para normar la circulación en el área de la terminal y su entorno.
- 5) La señalización vial deberá ser vertical y horizontal. Su demarcación e instalación se desarrollará según lo estipulado por el Ministerio de Obras Públicas.



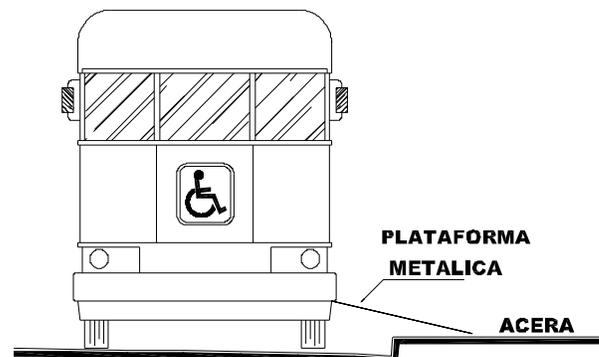
SEÑALIZACIÓN.

- 6) El Sistema de señalización en las terminales y/o estaciones deberá incluir rótulos con los horarios y lugares de partida de los autobuses, aviones, barcos y ferrocarriles. Los andenes o aceras y lugares de estacionamiento de los vehículos, deberán estar claramente señalizados mediante números, detallando los lugares de destino, y todos los rótulos indicativos deberán estar iluminados nocturnamente.
- 7) El texto de letreros, rótulos, avisos o cartelera debe tener un tamaño que permita a las personas con una acuidad visual de más de 6/60, que es la vista normal, leerlo a la distancia prevista.
- 8) Los componentes verticales de las letras deben tener un espacio que sea 1/5 de la altura de las letras.
- 9) Es conveniente que las letras y los símbolos, sobresalgan del fondo (por lo menos 0.001mts.) para que las personas ciegas puedan leer la información utilizando la punta de los dedos. Las letras grabadas son más fáciles de hacer y también son aceptables. El tamaño de las letras debe ser de por lo menos 0.015 mts. para permitir la lectura táctil.
- 10) Instalar semáforos para personas ciegas en lugares estratégicos.
- 11) Los semáforos deberán funcionar a una frecuencia mínima, de tal manera que una persona con movilidad reducida pueda cruzar la calle sin dificultad.



LETRA TIPO HELVETICA

DETALLE DE ROTULO



SEÑALIZACION EN LAS TERMINALES

D.- COMUNICACIONES

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, ha creado lo que llamamos “Sociedad de la Información”.

En esta normativa se contemplan acciones y recomendaciones tendientes a eliminar las denominadas barreras de acceso a la información y la comunicación para las personas con discapacidad.

Los criterios básicos a tener en cuenta para el establecimiento de un entorno de consulta de información y comunicación sin barreras son:

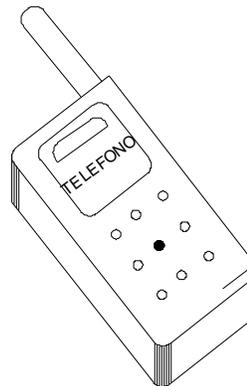
Acceso y utilización universal:

La proyección y uso de un medio informativo y/o comunicativo debe incluir a todas las personas, observando el término discapacidad en un sentido amplio, que incluya no sólo a las personas con discapacidad física, mental o sensorial, sino también a las personas mayores.

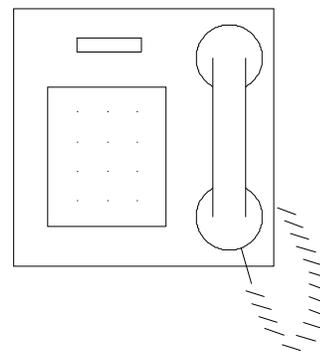
Facilidad de uso:

Los medios de información y/o comunicación deben permitir a los usuarios su utilización sin mayores dificultades, independientemente del tipo de discapacidad.

De acuerdo al Capítulo III – Accesibilidad de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, y al Capítulo II Art. 31 del Reglamento de la citada ley, se establece la siguiente normativa:



TELEFONIA MOVIL



TELEFONIA FIJA

LA COMUNICACIÓN DE Y PARA LAS PERSONAS SORDAS.

La comunicación puede darse a través de:

- a) Uso de intérpretes calificados por la Asociación Salvadoreña de Sordos.
- b) Uso de la tecnología avanzada.

1) Los intérpretes deben reunir los requisitos siguientes:

- a) Dominio y fluidez en Lenguaje de Señas Salvadoreñas (LESA).
- b) Familiarización con la cultura sorda
- c) Dominio y fluidez de su propia lengua y cultura.
- d) Gran agilidad mental.
- e) Deseable que conozca otra lengua extranjera de señas oral / escrita.
- f) Tener altos valores éticos y morales.
- g) Estar debidamente acreditado por la comunidad sorda usuaria de la lengua.

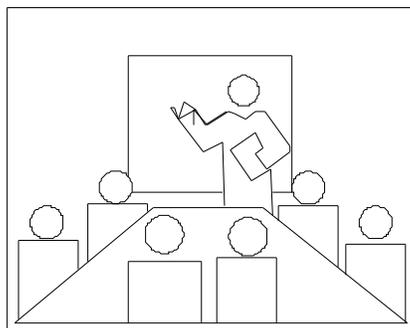
2) Debe existir una especialización en los diferentes campos posibles de interpretaciones:

- a) Sistema judicial
- b) Medicina
- c) Informática
- d) Ciencias Sociales y Políticas
- e) Psicología
- f) Deportivo
- g) Otros campos.

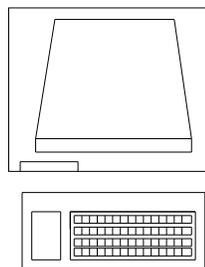
3) En el caso de interpretación donde estén en juego los derechos humanos y civiles de la persona sorda, el intérprete debe estar asistido por un miembro de la A.S.S. (Asociación Salvadoreña de Sordos) propuesto por ella, para garantizar la calidad y fidelidad de la traducción.

El miembro de la A.S.S. debe dominar el español escrito. El intérprete debe ser sustituido por otro cada 30 minutos máximo, para garantizar la calidad y fidelidad de la traducción.

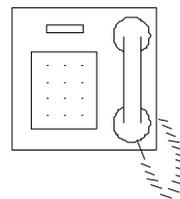
4) Poseer sólida cultura general.



INTERPRETES CALIFICADOS



COMPUTADORA.



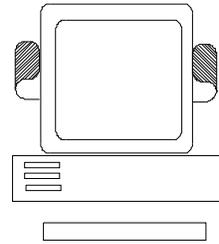
TELÉFONO PÚBLICO.

ESPECIALIZACION DE LOS CAMPOS

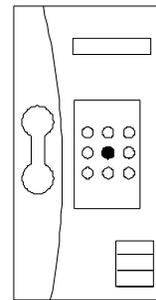
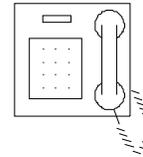
TECNOLOGÍA:

El estado debe facilitar la introducción de teléfonos accesibles para personas con discapacidad auditiva, por lo que:

- a) Instituciones públicas y privadas, hoteles y empresas de servicio público deben contar con dichos teléfonos.
- b) Debe existir en los canales de TV. públicas y privadas sistemas de descodificación (traducción de la palabra hablada a subtítulos en español)
- c) Crear en la TV estatal espacios recreativos, culturales, educativos y noticiosos para sordos.
- d) Sistemas de alarmas, timbres y señales luminosas para sordos en edificios públicos, privados y particulares los cuales deben estar disponibles en el mercado.
- e) Toda ayuda visual debe ponerse al servicio de los sordos.
- f) Las empresas telefónicas deberán promover un servicio de telefonía pública para las personas hipoacúsicas o con impedimentos del habla.
- g) Las características técnicas de los aparatos por instalarse así como su número, distribución y ubicación en lugares públicos, será acordada entre las empresas y la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET).
- h) Una vez descolgado el auricular, es preciso que el tono de llamada se mantenga el mayor tiempo posible a fin de que los usuarios con dificultad en la manipulación de las monedas de pago dispongan de un plazo suficiente antes de que se corte el tono de llamada.



SISTEMAS DE DESCODIFICACION

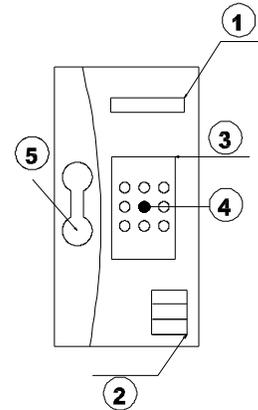


TELEFONOS ACCESIBLES PARA PERSONAS SORDAS

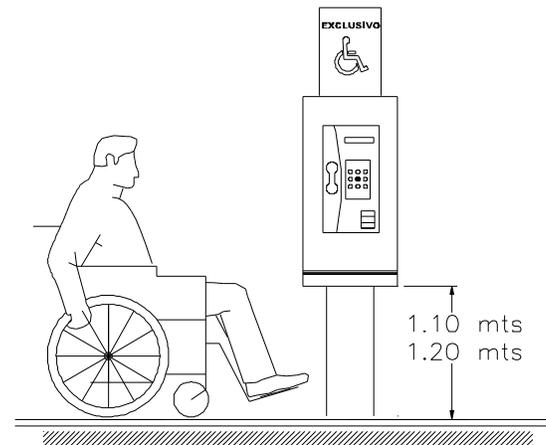
- i) Será necesario que las ranuras de introducción de las monedas, requieran muy poca precisión por parte del usuario.
- j) Ante la existencia de varias clases de monedas en uso y su frecuente cambio, conviene que exista información en relieve en la cabina sobre las que están permitidas para ese modelo.
- k) La información escrita sobre el cuerpo de cada teléfono y referida por regla general, al manejo de los mismos, se procurará también facilitarla en braille.
- l) Las teclas y discos de llamada requerirán sólo una suave pulsación o giro de los mismos.
- m) La tecla correspondiente al número 5 incluirá una referencia táctil, para que se puedan guiar las personas ciegas a la hora de hacer el marcado de un número.
- n) Las horquillas en las que se colocan el auricular, permitirán la operación de colgar mediante una maniobra sencilla y de escasa precisión.
- o) Las teclas y discos de marcación de los teléfonos públicos, en la calle, deberán colocarse a una altura de 1.10 ó 1.20 mts. Como máximo del piso, con el fin de que una persona en silla de ruedas, pueda tener un alcance óptimo a ellos.
- p) Instalarse al menos un teléfono debidamente señalizado, en ciudades o comunidades de más de 100,000 habitantes, en zonas de fácil acceso y ubicación, que puedan usarse desde el auto, para facilitar el uso a las personas con movilidad reducida.
- q) Las Empresas Telefónicas contemplarán la posibilidad de que el costo a cargo de los usuarios de este sistema, sean equivalentes al de las llamadas efectuadas mediante teléfonos públicos convencionales.



TELEFONOS ACCESIBLES

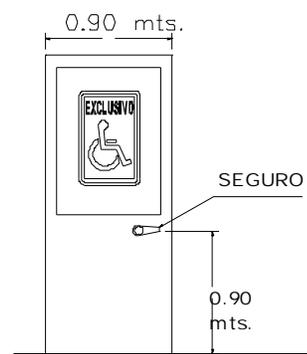
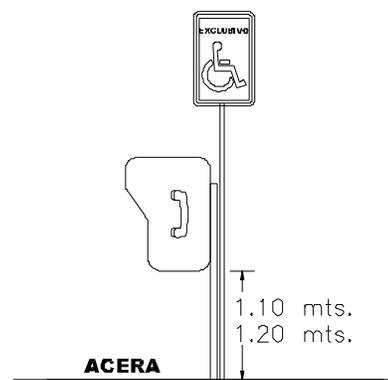


- ① Ranuras de poca precisión
- ② Instrucciones de uso en braille
- ③ Teclas de suave pulsación
- ④ Referencia táctil (Número 5)
- ⑤ Auricular de fácil colocación



TELEFONOS ACCESIBLES

- r) Los Canales de Televisión tanto estatales como privados, deberán incorporar en el noticiero del horario central de cada uno de ellos, un intérprete de lengua de señas.
- s) En las cabinas telefónicas para personas con movilidad reducida debe contar con algún tipo de sistema preferentemente electrónico, que permita su fácil localización para las personas ciegas y deberá incorporarse el símbolo internacional de accesibilidad.
- t) Las ciudades principales deberá existir un porcentaje de teléfonos especialmente equipados, para personas con problemas auditivos, aunque se ubiquen dentro de los recintos cerrados (Centros de Rehabilitación, Salud, Educación, Laboral, etc.)
- u) Todos los teléfonos para personas con movilidad reducida y/o problemas de audición deberán estar debidamente señalizados.
- v) Ubicar en los Centros e Instituciones Asistenciales de Salud, Educación, Rehabilitación, Laboral y/o social, teléfonos de texto o de pantalla para usuarios de lenguaje de señas.
- w) Las dimensiones mínimas de las cabinas telefónicas serán de 0.90 mts. de ancho por 1.50 mts. de profundidad. La puerta de la cabina deberá abrir hacia fuera y el espacio libre será de 0.80 mts como mínimo. Se recomienda que la puerta lleve una barra en el interior a 0.90 mts. del piso, para que la persona con movilidad reducida pueda cerrarla cómodamente.
- x) Los teléfonos públicos deben estar bien ubicados, en relación con el vestíbulo y los espacios públicos del edificio. Deben estar montados en las paredes o en casetas sin puertas, de manera que los soportes ni las casetas representen obstáculos para las personas en sillas de ruedas. De preferencia deben estar remetidos o colocados en las esquinas.

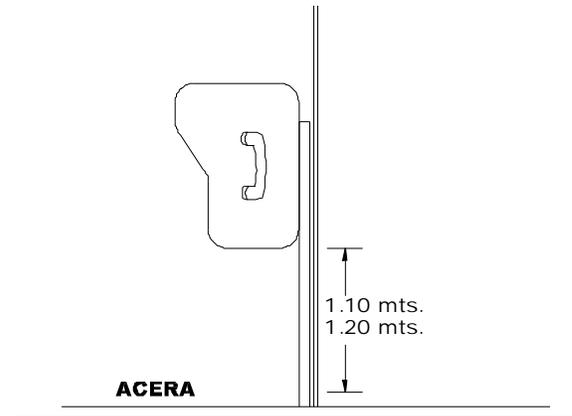


TELEFONOS ACCESIBLES

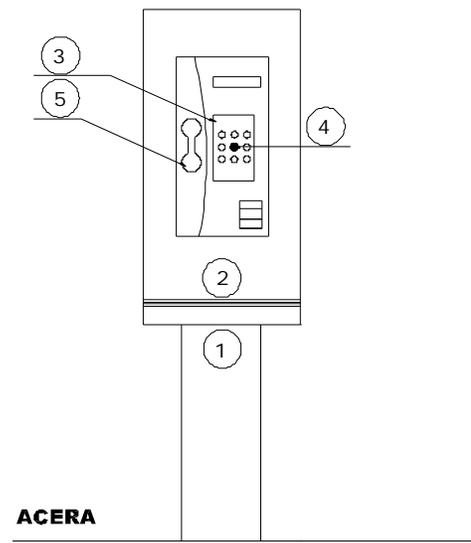
- y) Los teléfonos no deben ubicarse en las zonas más estrechas de los pasillos.
- z) Deben contar con un elemento de apoyo para las personas en muletas, así como un aditamento para colocar muletas o bastones.
- aa) Se recomienda una repisa para este fin, y en esta misma se debe colocar un directorio en Braille con los teléfonos de emergencia.
- bb) Es conveniente que un regulador de volumen este en el auricular para ser manipulado por quienes tengan deficiencia auditiva.

TELEFONÍA MÓVIL

- 1) Los operadores del servicio público de telefonía que brinden servicios móviles, deberán brindar a sus usuarios, dispositivos opcionales a fin de que las terminales telefónicas puedan adecuarse al uso de personas con problemas de audición, visión o movilidad reducida, y cumplir con todas las normas que para tal propósito recomienda la Unión Internacional de Telecomunicaciones. (UIT)
- 2) Para los servicios prepagados, los operadores deberán brindar la ayuda necesaria para que los usuarios puedan activar sin dificultad el servicio.
- 3) Las tarjetas para los servicios prepagados deberán incorporar información relevante como el precio, fechas de vencimiento, etc, en un sistema que sea reconocido por personas ciegas o con baja visión, como es el sistema Braille.



TELEFONOS ACCESIBLES

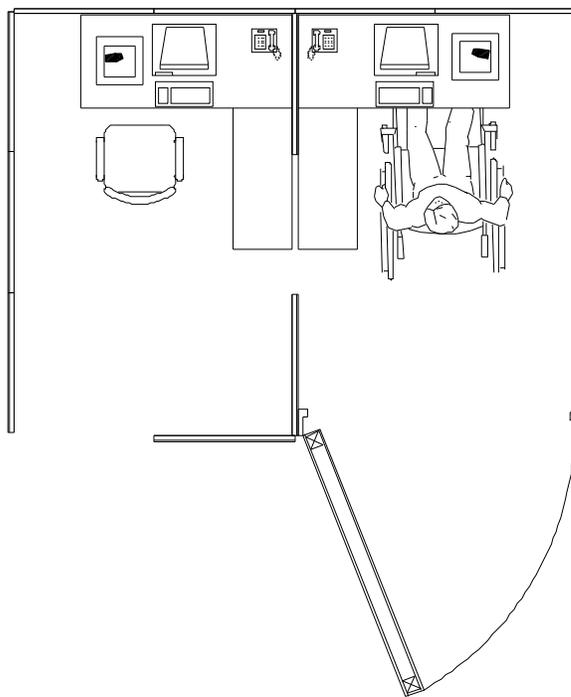


TELEFONOS ACCESIBLES

- ① Repisa de Apoyo
- ② Directorio Telefónico en Braille
- ③ Teclas de suave pulsación
- ④ Referencia táctil (Número 5)
- ⑤ Auricular de fácil colocación

INTERNET.

- 1) Internet presenta ciertas características especiales que en ocasiones provoca que algunas personas, debido a su discapacidad, tengan dificultades para acceder a la información que se ofrece en la Red. En los últimos años han surgido iniciativas importantes, para definir estándares de accesibilidad y estrategias de difusión y asesoramiento, para que éstos sean incorporados de forma sistemática a los diseños de sitios web.
 - a) Los organismos citados en a) tomarán como referencia el Seminario de Iniciativas sobre Discapacidad y Accesibilidad en la Red, España (SIDAR) **<http://www.sidar.org>** con el fin de conocer normas y pautas de estilo para un diseño accesible.
 - b) Los organismos citados en a) deberán verificar y validar la accesibilidad de sus páginas web a través del servicio gratuito denominado Bobby, en **<http://www.cast.org/bobby>**.
 - c) Los organismos citados en a) deberán incluir en sus páginas web, una ruta de ayuda y brindar una versión sólo en texto que contenga la misma información.
- 2) Es muy beneficioso para la población con discapacidad, tener acceso a Internet. Esto permite que personas en sillas de rueda o con movilidad reducida, personas ciegas o con baja visión, personas sordas o hipoacúsicas y personas mayores de edad puedan realizar consultas, trámites, transacciones gubernamentales o financieras, sin la necesidad de trasladarse físicamente, evitando las dificultades en el transporte y los tiempos de espera.
- 3) Se presentan a continuación los criterios a cumplir, para dotar de accesibilidad a la información local en Internet de interés para la sociedad:
 - a) Todas las páginas de Internet de los organismos públicos y privados que brindan información y servicios a la sociedad, deben cumplir con los criterios de accesibilidad del World Wide Web Consortium (W3C) a través de su iniciativa Web Accessibility Initiative (WAI – Iniciativa de Accesibilidad a la Red), cuya dirección en Internet se encuentra en: **<http://www.w3.org/WAI>**



ACCESO A INTERNET

MEDIOS DE COMUNICACIÓN TELEVISIVA.

- a) Los Canales de Televisión tanto estatales como privados, deberán incorporar en el noticiero del horario principal de cada uno de ellos, un intérprete de lengua de señas salvadoreña.
- b) Debe existir en los canales de TV. públicos y privados sistemas de descodificación Secondary Audio Program (SAP) (traducción de la palabra hablada a subtítulos en español).

SERVICIOS Y CENTROS DE ATENCIÓN E INFORMACIÓN PÚBLICA

- a) Los centros de atención al público de organismos públicos y privados deben brindar un sistema de información visual y auditivo y si fuese posible incorporar o tener disponible un interprete en LESA.
- b) Deberán incorporar información en formatos alternativos, tales como Braille o texto en caracteres ampliados para personas ciegas o con baja visión.
- c) Deberán facilitar el acceso a la información a través de Internet u otros medios de información digitalizada.
- d) Los cajeros automáticos (ATM) y los kioscos de información (ITM), deben contar con sistemas de información visual y auditivo. La instalación y ubicación de estos cajeros y kioscos deberán cumplir con lo siguiente:
 - 1) La información escrita sobre el cuerpo de cada cajero o kiosco y referida por regla general, al manejo de los mismos, se procurará también facilitarla en Braille.

- 2) La tecla correspondiente al número 5 del teclado numérico incluirá una referencia táctil, para que se puedan guiar las personas ciegas a la hora de utilizar dicho teclado.
- 3) Los cajeros o kioscos deben contar con algún tipo de sistema preferentemente electrónico, que permita su fácil localización para las personas ciegas, y deberá incorporarse el símbolo internacional de accesibilidad.
- 4) Las teclas requerirán sólo una suave pulsación para activarlas.
- 5) Los cajeros o kioscos deben estar bien ubicados en relación al vestíbulo y los espacios públicos de un edificio. Deben estar montados en las paredes o en casetas sin puertas, de manera que ni los soportes ni las casetas representen obstáculos para las personas en silla de ruedas. De preferencia deben estar remetidos o colocados en las esquinas.
- 6) Los cajeros o Kioscos no deben ubicarse en las zonas más estrechas de los pasillos.
- 7) Deben contar con un elemento de apoyo para las personas en muletas, así como un aditamento para colocar muletas o bastones.

ANEXO 8

Programa de capacitación

MODULO DE AUTO-APRENDIZAJE



MODULO DE AUTOAPRENDIZAJE

TODOS SOMOS IGUALES

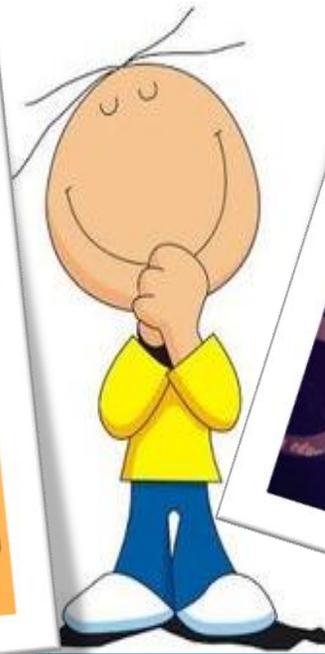
El asunto de la disCAPACIDAD nunca se entenderá mientras sea un "ELLOS", "USTEDES" o "AQUELLOS".



Sólo podrá ser entendido cuando logre ser un "NOSOTROS"

MJ

www.capacitante.com



La DISCAPACIDAD es nuestra INCAPACIDAD para entender que **TODO** tenemos CAPACIDADES **DIFERENTES**





INDICE

Presentación.....	3
Objetivo.....	4
Políticas.....	5
Normas.....	6
Competencias.....	7
Preguntas frecuentes.....	8

DESARROLLO

• Paso 1: Que es discapacidad.....	9
• Paso 2: Diferencia entre discapacidad e incapacidad.....	10
• Paso 3: Cuales son los tipos de discapacidad.....	12
• Paso 4: Expresando mi experiencia personal.....	15
• Paso 5: Cual es la terminología correcta para referirme a una persona con discapacidad.....	16
• Paso 6: Cuales son las leyes que protegen a una persona con discapacidad...	19
• Paso 7: Que son relaciones interpersonales.....	21
• Paso 8: Imaginería.....	23
Evaluación.....	27
Bibliografía.....	29

Anexos



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



PRESENTACION

Quizás un día mientras caminabas en la calle te encontraste a una persona con discapacidad quisiste ayudarla y no supiste como, de pronto al intentarlo la persona lo tomo de una manera equivocada pues tus intenciones eran buenas pero ellas las interpretaron como negativas, pasaste de largo y seguiste con tu vida, pero ahora te pregunto... ¿Que sucedería si en tu trabajo tienes a una compañero con discapacidad? , Podrías pasar de largo?, ¿Te sentirías presionado por no saber cuál sería el trato correcto? TRANQUILO! Es completamente normal, la sociedad Salvadoreña aun se encuentra en un proceso, de cambio de conciencia y de sensibilización, no eres la única persona con estas preguntas, ¿entonces qué hacer?

En el presente modulo yo quiero mostrarte algunas cosas importantes como lo son: que es una discapacidad, que tipos de discapacidad existen, cual es la terminología correcta para tratar a una persona con discapacidad, las leyes que los amparan, la diferencia entre discapacidad e incapacidad. En su desarrollo se encuentran videos que facilitaran la comprensión de cada uno de los pasos, haciendo el aprendizaje mas interactivo y dinámico, como también brindando información teórica que sirva como base de un argumento firme que te permita un cambio de percepción hacia esta población permitiendo en ti una mejor empatía y relaciones interpersonales saludables.

El presente modulo tu puedes hacerlo en un solo día ya que podrías gozar de la lectura pero te recomiendo tomarte tu tiempo puedes hacer un paso por día así el aprendizaje será mucho mejor.



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



OBJETIVO

Objetivo general

Crear conciencia en el trato correcto hacia la población con discapacidad en el ambiente laboral, para generar relaciones interpersonales saludables y un clima laboral que ayude a la comodidad de personas con discapacidad como de personas sin discapacidad.

Objetivo específico

- Dar a conocer que es una discapacidad y su diferencia entre incapacidad.
- Exponer los distintos tipos de discapacidad.
- Mostrar cuales son las leyes que amparan a las personas con discapacidad.
- Enseñar la terminología correcta al momento de referirse a una persona con discapacidad.
- Eliminar prejuicios alrededor de la población con discapacidad.



"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller



POLÍTICAS

- Tendrán la oportunidad de hacer uso del módulo todos aquellos empleados que formen parte de las capacitaciones brindadas ya sea por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por el área de capacitación de cada empresa.
- Cada participante tendrá el derecho a que se le brinde un módulo de autoaprendizaje luego de haber recibido y culminado su capacitación, con el objetivo de facilitar la teoría recibida relacionándola con la información que el modulo proporcionara.
- El módulo de autoaprendizaje será una herramienta de uso exclusivo por un profesional en Psicología o encargado de recursos humanos, específicamente por el área de capacitación.



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



NORMAS

- Deberán de asistir a las capacitaciones todos aquellos empleados que deseen hacer uso del módulo y que las empresas formen parte de las capacitaciones de sensibilización brindadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Cada participante deberá de cumplir con la finalización de la capacitación y haber mostrado interés, participación activa en el tema de la discapacidad para tener derecho a iniciar con su módulo de autoaprendizaje
- El facilitador deberá conocer el tema y desarrollarlo en dirección del modulo de auto aprendizaje por ello deberá estudiarlo previamente para ampliar su conocimiento y brindar una mejor intervención.
- El facilitador o facilitadores deberán conocer y manejar el contenido del módulo para una mayor eficacia del mismo.
- El facilitador deberá brindar una explicación sobre las partes del modulo así como la forma adecuada de su uso.



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



COMPETENCIAS

- Empatía
- Comprensión
- Eliminación de prejuicios
- Relaciones interpersonales saludables
- Compañerismo



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



PREGUNTAS FRECUENTES ANTES DE INICIAR

¿Este modulo realmente me ayudara?

No puedo decirte que el modulo es como una pastilla mágica que borrara todo prejuicio de inmediato y que hará que memorices cada uno de los términos correctos para dirigirte a una persona con discapacidad, como todo en la vida el ingrediente más importante es la voluntad que tengas para aprender y poner en práctica, solo mediante esto tu podrás dar un giro que iniciara como un cambio de momento y que se quedara en ti de manera permanente.

¿Qué sucede si me siento incomodo con alguna actividad?

Es completamente normal y pese a que es todo para un beneficio personal en ocasiones nos es difícil, solo te pido que si te sientes incomodo reflexiones la actividad y si consideras que realmente no puedes realizarla tu puedes modificarla de manera que consigas el mismo objetivo con una distinta acción.

¿Después de terminar el modulo que hago?

La realización de todos los pasos no garantiza un cambio, si tu sientes que aun tienes aspectos por transformar, continua haciendo actividades que te ayuden.



"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller



PASO 1

¿QUE ES UNA DISCAPACIDAD?

Quizás te hayas preguntado en algún momento que es realmente una discapacidad pues bueno yo te lo explicare pero debes poner mucha atención.

Discapacidad: es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



PASO 2

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD?

Discapacidad en una persona cuando tiene entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales, sensoriales o físicas de manera permanente

En cambio, incapacidad es el estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral., también es la carencia de aptitud legal para ejecutar válidamente determinados actos, o para ejercer determinados cargos públicos. Incapacidad laboral es la situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la seguridad social.



"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller

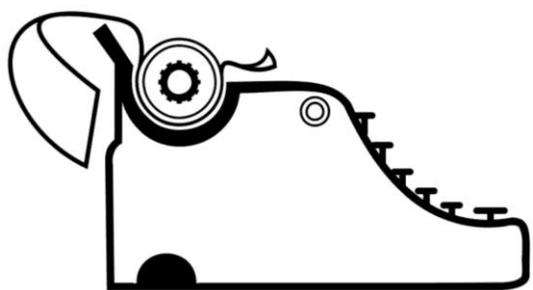


JUEGO DE CASOS

Te planteare a continuación una situación y quiero que tú me contestes y me digas cual es una discapacidad y una incapacidad, lee con atención...

Miguel es un joven que desde sus doce años utiliza silla de ruedas ya que tuvo un accidente de auto junto a su padre y sus piernas se vieron afectadas, Miguel llego a trabajar a una nueva empresa donde espera dar lo mejor de sí ahora al mediodía una de sus compañeras Micaela sufrió una caída, fue tan grave que tuvieron que llevarla al hospital, el doctor comento que había sido un accidente grave así que Micaela debía usar silla de ruedas al menos dos meses.

Después de leer este caso quiero que me comentes quien de los dos está sufriendo una discapacidad y una incapacidad y me digas el porqué.





"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller



PASO 3

¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE DISCAPACIDAD?

¿Hagamos primero un ejercicio de conocimientos, te parece?

Quiero que me cuentes para ti cuáles son los tipos de discapacidad que existen
escríbelo en el siguiente cuadro.

DISCAPACIDAD



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



Muy bien ahora que ya me expresaste tus conocimientos previos te explicare cuales son los distintos tipos, tal vez algunos no los conocías.

Tipos de discapacidad

Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos de discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental.

- **Discapacidad física**



La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).

- **Discapacidad sensorial**

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a la gente con sordera y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.



Producen problemas de comunicación de la persona con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de. Un diagnóstico y tratamiento precoz es esencial para evitar estas frecuentes complicaciones.



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición [genética](#) (por ejemplo, la [otosclerosis](#)), cuando ocurre [meningitis](#), ingestión de medicinas [ototóxicas](#) (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la [audición](#)), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades.

- **Discapacidad psíquica**

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.



Criterios de identificación

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de [pánico](#), el trastorno [esquizomorfo](#) y el síndrome orgánico.

También se produce por [autismo](#) o [síndrome de Asperger](#).

- **Discapacidad intelectual o mental**

En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”.



"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller



PASO 4

EXPRESANDO MI EXPERIENCIA PERSONAL

Quiero que ahora me expreses cual ha sido hasta el momento tu experiencia en el trato con personas con discapacidad, esto solo tú lo sabrás así que deseo seas muy sincero así sea positiva o negativa todo contribuye en este proceso. Al finalizar quiero que reflexiones.

A large, yellow, lined sheet of paper with a perforated left edge, intended for writing.



PASO 5

¿CUAL ES LA TERMINOLOGÍA CORRECTA PARA REFERIRME A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Quizás ya te haya sucedido antes que te expresas de una persona con discapacidad y comienzas a dudar porque no sabes cuál es el más correcto, no te preocupes es normal, pueda que tú en ningún momento quisieras ofender, solo ha sido tu desconocimiento sobre el tema, en el siguiente cuadro te mostrare, cuál sería la correcta manera así tu aprendes, pones en práctica y además ayudas a otras personas a conocerlo.

Guía Rápida de Términos Positivos

A continuación se muestra una tabla resumen. La columna de la izquierda los términos de uso correcto y menos peyorativos, que los de la derecha, siendo inapropiados. Note, además, que la palabra persona siempre ocupa el primer lugar.

USO CORRECTO	INAPROPIADO
Persona con discapacidad	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente
Persona sin discapacidad	Persona normal



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



Dice que tiene una discapacidad	Admite que tiene una discapacidad
Personas mayores	Ancianos, viejos, mayores
Persona con habilidades diferentes	Persona que sufre una discapacidad
Persona exitosa, productiva	Ha superado su discapacidad
Presenta, posee, tiene ... discapacidad	Padece, sufre, aquejada de, víctima de ... discapacidad
Prevenir la discapacidad	Evitar la discapacidad
Reducir los índices de discapacidad	Eliminar la discapacidad
Persona ciega	Ciego, invidente
Persona con discapacidad visual Persona con baja visión	Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto
Persona sin habla. Persona que utiliza comunicación aumentativa.	Mudo
Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva. Persona con hipoacusia.	Sordo, Sordomudo. Sufre una pérdida



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



Persona con discapacidad física Persona con movilidad reducida	Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado
Persona con esclerosis múltiple.	Afectada por esclerosis múltiple
Persona de talla baja	Enano, pitufo
Persona usuaria de silla de ruedas	Confinado en una silla de ruedas. Postrado en silla de ruedas
Persona con distrofia muscular	Afectada por distrofia muscular
Persona con parálisis cerebral	Víctima de la parálisis cerebral
Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento
Persona con epilepsia	Epiléptico
Persona con esquizofrenia	Esquizofrénico
Persona con discapacidad psicosocial Persona con autismo	Loco, demente, trastornado



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



Persona con discapacidad intelectual	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado
Persona con síndrome de Down	Retrasado, deficiente mental. Imbécil, tonto, subnormal.
Persona con enfermedad mental. Persona con discapacidad psíquica	Demente, enfermo mental

Puede que los términos ofensivos usados no sean intencionados, como consecuencia de una falta de comprensión, por prejuicios o por no estar informado, es por ello, que es recomendable la formación en materia de igualdad de trato a las personas con discapacidad, que tenga en cuenta la necesidad de usar apropiadamente términos referidos a la discapacidad y la diversidad. Ahora que ya conoces la manera correcta de cómo tratar a una persona con discapacidad será mucho más fácil sostener una conversación y tener relaciones interpersonales más sanas.



Persona con discapacidad visual
Persona con baja visión



Corto de vista, Tuerto, Cieguito



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



PASO 6

¿CUALES SON LAS LEYES QUE PROTEGEN A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Quizás alguna vez te hayas preguntado si las personas con discapacidad tienen alguna ley que les ampare, pero no te has informado, en la sociedad Salvadoreña como en todas siempre estamos expuestos a vivir un accidente que nos cause una discapacidad y tener dicho conocimiento nos ayuda, así como también para ayudar a nuestros amigos y familiares que sufren dicha condición.



LEY DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Asamblea Legislativa de El Salvador
Centro de Documentación Legislativa

Compartir

Rama de Derecho: DERECHO LABORAL

Materia: TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Sub-Materia: TRABAJADORES

Título: LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tipo de Documento: LEY

Decreto No.: 888

Diario Oficial No.: 95

Tomo No.: 347

Fecha Emisión: 27/04/2000

Fecha Publicación: 24/05/2000

Fecha de Última Modificación: 20/04/2012

Resumen:

TIENE POR OBJETO ESTABLECER EL RÉGIMEN DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS, MENTALES, PSICOLÓGICAS Y SENSORIALES, YA SEAN CONGÉNITAS O ADQUIRIDAS.



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



¿Qué abarca la convención?

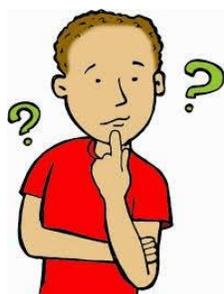
El propósito de la convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

Puedes encontrar ambas leyes en internet con los siguientes enlaces:

- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformacionInstitucional/Decretos/decreto-888-ley-de-equiparacion-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad.pdf>



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*

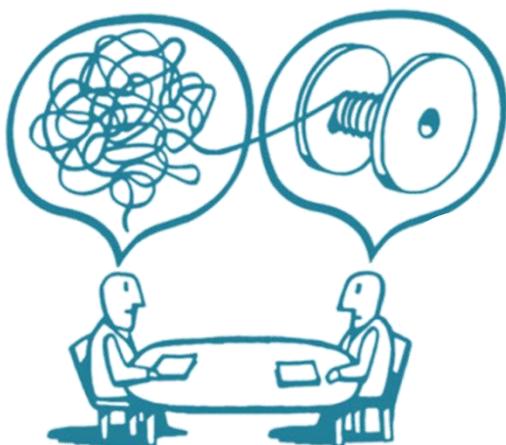


PASO 1

¿QUE SON RELACIONES INTERPERSONALES?

Tal vez ya escuchaste antes este término pero no conozcas su definición te la presento a continuación:

Las relaciones interpersonales son vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resultan indispensables para el desarrollo integral del ser humano, y en especial de las habilidades sociales. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir la vida, perspectivas, necesidades y afectos donde entra en juego la interacción con el entorno.



Si bien todas las personas nos comunicamos y relacionamos diariamente, tenemos poca conciencia de la importancia de los vínculos cotidianos, en los que cada persona es un mundo diferente de valores, ideas, conocimiento, principios, experiencias, sentimientos y estilos de vida.

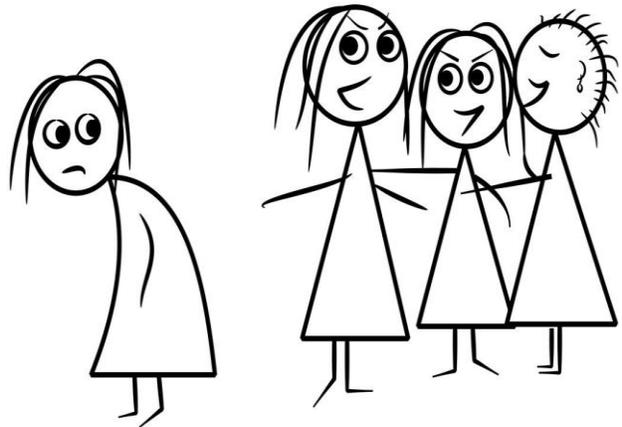
Las relaciones interpersonales, que pueden estar basadas en sentimientos y emociones, como el amor y la amistad; en afinidades como el arte, el estudio o el deporte; en el trabajo o interés por los negocios, y por cualquier actividad social en general, proveen refuerzos sociales para favorecer la adaptación al medio ambiente. Las relaciones interpersonales son una permanente búsqueda de convivencia e integración entre personas de diferentes culturas, religiones, edades, razas, profesiones y características personales. Al entrar en contacto con otras personas, enriquecemos nuestro mundo interior y construimos nuevas experiencias y



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



conocimiento, pero en esas relaciones humanas pueden aparecer dificultades para comunicarnos con tolerancia, respeto y comprensión. La ausencia de aceptación de diversidad de pensamientos y comportamientos, puede conducirnos a una falta de confianza que genera conflictos y conductas negativas como el rechazo y la discriminación. Pero debemos recordar que se pueden respetar otras opiniones manteniendo nuestras convicciones sin perder la dignidad. Por ello la comunicación es uno de los principales aspectos de las relaciones humanas, que nos permite transmitir sentimientos, expresarnos y escuchar a los demás para conocerlos mejor y entender lo que necesitan. Hay conductas interpersonales como la aceptación de la autoridad, la cooperación, las habilidades conversacionales, la conducta ética, la empatía, la aceptación de las diferencias, entre otras, que constituyen habilidades sociales necesarias para una convivencia armónica en el medio social en que vivimos.



Luego de leer que son las relaciones interpersonales, quiero que reflexiones si son importantes en el ambiente laboral, quiero que recuerdes que un ambiente saludable en el que nos sintamos a gusto es construido por todos, en el siguiente cuadro quiero que me escribas aspectos positivos y negativos de tener relaciones interpersonales sanas.

Al finalizar quiero que veas un video utilizando el siguiente enlace:

<https://youtu.be/ZSkLFvyhG6g>



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



Relaciones interpersonales sanas		Relaciones interpersonales poco saludables	
Características		Características	
Positivas	Negativas	Positivas	Negativas



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



PASO 8

IMAGINERIA...

En el siguiente ejercicio necesitare que le pidas ayuda a una amiga ya que debes cerrar tus ojos y seguir sus instrucciones las cuales son las siguientes:

Quiero que te acuesten en algún lugar donde te sientas muy cómodo puede ser tu cama o un sillón como tú lo desees, ahora permite que otra persona lea lo que sigue...

Imagina que estás en tu trabajo y tienes una jornada muy pesada entonces piensas que ya desearías estar descansando pues tienes muchos días sin dormir por otras ocupaciones, estas despierto a base de café, se te hace tarde y sales a las seis de la tarde cuando usualmente lo haces a las cinco al salir te percatas que hay mucho trafico y la gente maneja como loca, entonces ves el semáforo y por una confusión ves color rojo mientras era verde al pasarte un auto te pasa llevando, despiertas en un hospital y tu familia a tu alrededor, te explican que debes estar en silla de ruedas al menos nueve meses y si para esa fecha tu no logras levantarte significa que ya no podrás caminar.

Abre los ojos...

Con lo visto hasta este momento quiero que me escribas cuales han sido los sentimientos experimentados:



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



Continuemos...

Ahora bien tu aceptas tu condición y decides seguir con tu vida, comienzas a buscar un nuevo empleo ya que en el anterior no te fue posible quedarte ya que debías hacer tus labores de pie, entonces te enfrentas ante muchas negativas te dicen que no están contratando, que no tienen un empleo disponible, pero de pronto llegas a un lugar y te contratan, estas muy feliz y piensas hacer todo lo posible para estar bien, entonces al llegar te das cuenta que no hay rampas para que puedas pasar a la empresa, te las ingenias y pasas, después al entrar notas cierta resistencia por parte de tus compañeros de trabajo te sientes incomodo, almuerzas solo y luego escuchas burlas y palabras que te discriminan. Abre los ojos...

Ahora bien quiero que me escribas que sentiste al imaginar tu entrada a la empresa y el trato de todos los demás contigo:

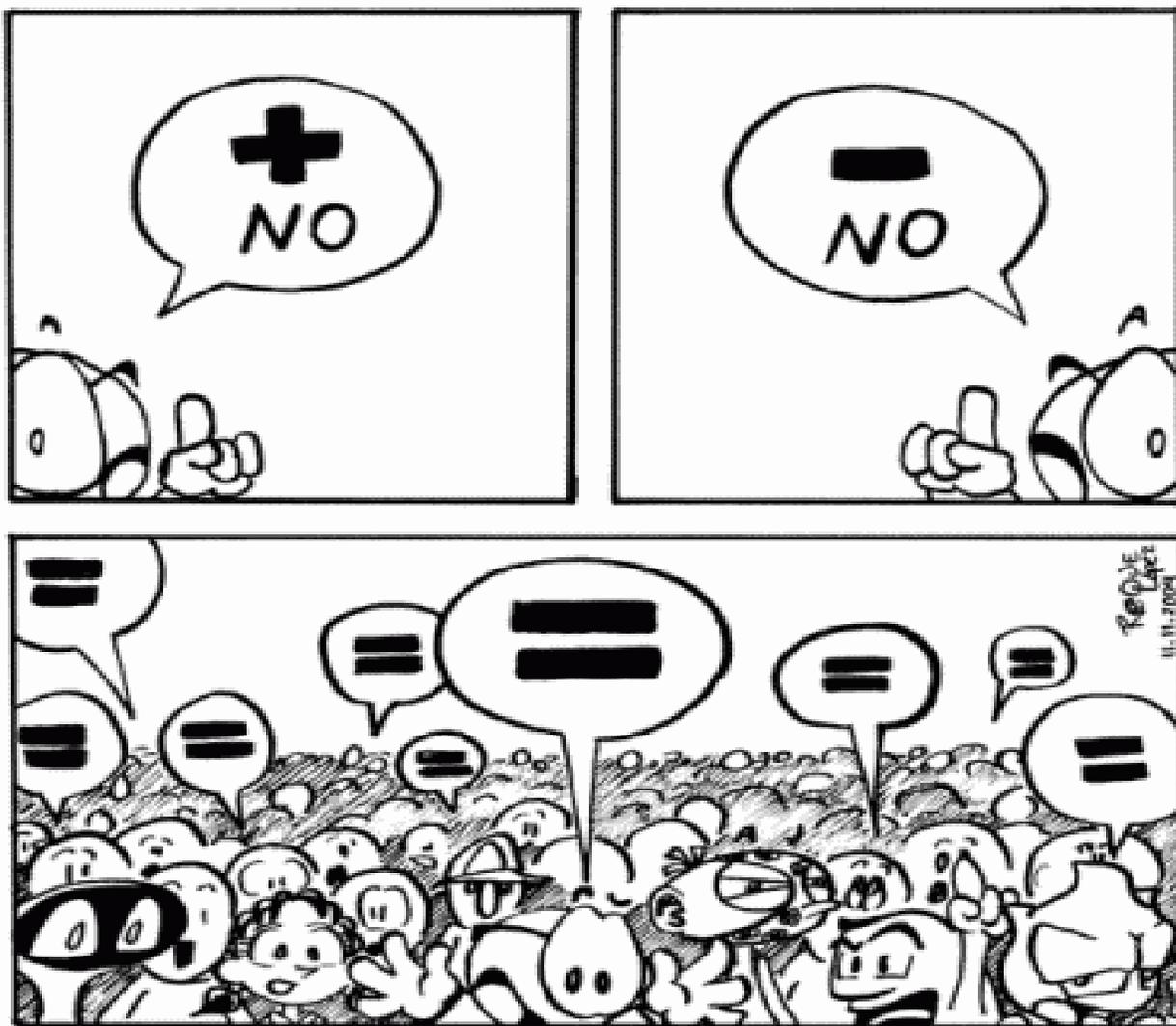
El ejercicio realizado anteriormente es un juego de roles en el que tú te pusiste con mucha empatía en los zapatos de los demás, viviste la situación que pasan muchas personas con discapacidad, al momento de tratar con otra persona tu debes comprender que un buen trato generara en ustedes un ambiente sano, basta con ponerse en su lugar para mejorar, se quien le ayude a levantarse si se cae y a ayudarlo en su proceso de adaptación, recuerdo hoy puede ser mal mañana puedes ser tu y todos merecemos un trato digno sin importar nuestra condición física.



"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller



Ahora que posees este conocimiento quiero que seas consciente de pasarlo a los demás si tienes hijos o hermanos puedes crear conciencia en ellos contándoles cuentos (anexo 1) o poniendo videos que les ayuden a comprender que todos somos diferentes pero a la misma vez iguales ante la ley y que debemos aceptarnos sin importar nada.



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



EVALUACION

¿Consideras que has adquirido nuevos conocimientos?

¿Cómo te sientes ahora frente a las personas con discapacidad?

¿Consideras que ya puedes utilizar un lenguaje correcto al momento de dirigirte a una persona con discapacidad?

¿Piensas que el modulo te ha sido de utilidad? ¿Por qué?



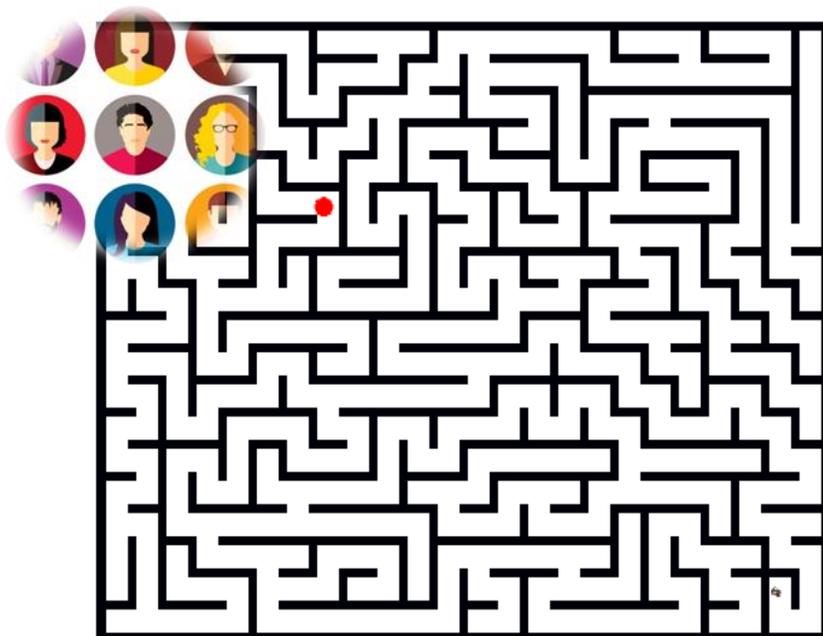
"El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza."
Helen Keller



EL LABERINTO

Resuelve los siguientes laberintos

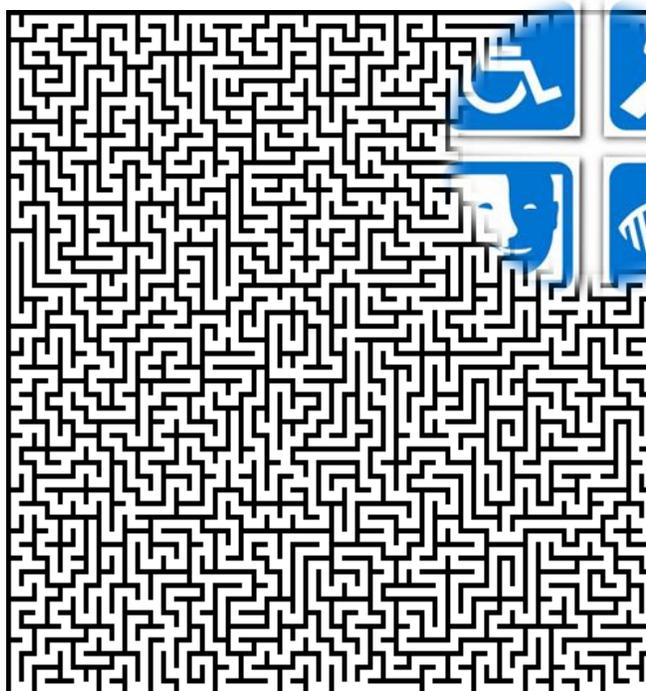
LABERINTO PARA PERSONA SIN DISCAPACIDAD



**GRACIAS POR TU
ATENCIÓN Y
COLABORACION
EXITOS SIEMPRE!**

LABERINTO PARA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Tal vez te estés preguntando porque uno de los laberinto a resolver es más complicado pero sabes una persona con discapacidad pasa por muchos obstáculos no solo a nivel laboral, sino social, familiar y de accesibilidad ahora después de realizar este modulo te pregunto, quieres ser parte de los obstáculos o de quienes le ayuden a cumplir sus derechos con igualdad y equidad? Cómo? Dando el trato correcto y digno como a todos tus demás compañeros, el respeto y la empatía serán tus mejores aliados.



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- http://www.webmati.es/index.php?option=com_content&view=article&id=46:terminos-ade cuados-para-referirnos-a-personas-con-discapacidad&catid=12&Itemid=163
- <https://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/>
- http://www.webmati.es/index.php?option=com_content&view=article&id=46:terminos-ade cuados-para-referirnos-a-personas-con-discapacidad&catid=12&Itemid=163
- <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-equiparacion-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad>
- <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>
- <http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-legislacion>
- Fuente: <http://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>
- <http://www.encuentos.com/leer/cuentos-infantiles-sobre-discapacidad/>





ANEXO

ANEXO 1

El rey sordo. Cuentos de príncipes



Érase una vez un Príncipe muy apuesto, pero era sordo, pero a pesar de su condición, era muy feliz, su infancia fue muy hermosa, jugaba fútbol, pescaba, practicaba natación y amaba montar a su caballo llamado Rayo.

Rayo hacía honor a su nombre, era un hermoso corcel negro, fuerte, veloz, imponente, se lo regaló su padre a los doce años y desde ese día fueron amigos inseparables.

Su padre enfermó y decidió abdicar al trono para que su hijo gobernara, pues decidió retirarse para disfrutar de las bellezas del campo, la tranquilidad y la paz que dicho lugar le proporcionaba.

Tremendo escándalo se formó en el Palacio con dicha noticia:

– ¡Es demasiado joven para gobernar!

-¿Cómo va a gobernar si es sordo?

– ¡El Rey se volvió loco!

Esos comentarios se escuchaban en todo el reino...pero el Príncipe ni pendiente.

Llegó el día de la coronación y mucha gente fue al Palacio, fueron a protestar para que el Rey se retractara de su decisión, pero aunque usted no lo crea el Príncipe ahora convertido en Rey pensó que esa gente fue a apoyarlo y se sintió muy feliz y comenzó a trazarse muchas metas para ayudar a toda esa gente del Reino.

Agradeció con un hermoso gesto colocándose la mano en el pecho y se fue a descansar. En la mañana decidió salir a visitar el pueblo para constatar las necesidades de sus habitantes, confirmó que había mucha pobreza. La gente saludaba al Rey y cuando daba la espalda murmuraba:



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



basándose en su condición, pero no conocían el alma noble que escuchaba a su gente. De ahí en adelante, los habitantes del pueblo se unieron para ayudar al Rey, inventaron un lenguaje de señas para comunicarse con Él y compartir ideas. El pueblo fue creciendo organizadamente gracias a su Rey sordo, quien nunca escuchó las palabras negativas.

Moraleja: escucha las palabras positivas y sé tú mismo, no dejes que nada ni nadie afecte tus planes e ideas. Ser sordo no es una discapacidad es una pequeña condición que no debe limitarte.

Fin

La Princesa que perdió la voz



Érase una vez una Princesa, muy pero muy alegre, pasaba el día cantando, improvisando canciones tan hermosas que hasta los pajaritos querían ser como ella y le acompañaban con su trinar.

Entre canciones y sueños, risas y amistades pasaron los años, todo parecía normal, hasta que un día la Princesa, quien ya era una hermosa mujer, de cabellera rojiza y su rostro decorado con unas pecas en sus mejillas y nariz, se despertó, se dio una ducha y se dispuso a desayunar en el jardín del castillo.

Al finalizar su rico desayuno, comenzó a dar un paseo por los jardines y trató de cantar, pero su voz se tornó un poco extraña. Sintió un dolor en su garganta, pero pensó que era un simple resfriado, por lo que decidió permanecer dentro del castillo hasta mejorar. Pero su malestar no cedía, pese al tratamiento que le recomendó el médico.

Sus padres mandaron a buscar a un médico que curaba con tratamientos naturales, elaborados con hierbas, raíces, frutos y miel. La Princesa sintió una gran mejoría, a los dos días ya se sentía mejor y volvió a sus actividades de rutina. Pero a las pocas semanas, nuevamente se sintió mal.

El dolor de garganta regresó y ya no pudo cantar más. Cada vez que lo intentaba, la disfonía se apoderaba de ella y la Princesa se llenaba de tristeza, sus lágrimas rodaban por sus mejillas y se sentía tan deprimida que se encerraba en su habitación por horas y horas. El castillo ahora era triste y lúgubre.



“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller



Los pajaritos se posaban en su ventana, pero la Princesa ya no cantaba. Ellos trataban de animarla con sus canciones, pero ella se sentía tan triste que ya no quería salir, ni hablar y hasta olvidaba comer.

Sus padres se sintieron tan tristes que salieron a buscar médicos y curanderos para que ayudaran a su hija. Llegaron a una comarca vecina y entraron a una posada, allí encontraron a un joven muy amable quien los recibió con un fuerte saludo de bienvenida.

El joven se sorprendió al ver que eran los Reyes y se inclinó ante ellos, pero los sorprendidos fueron los Reyes al observar que al joven le faltaban ambas manos. No pudieron disimular la sorpresa que les causaba ver aquél joven que sin tener manos podía barrer, arreglar las mesas, servir la comida y aún así, sonreía esplendorosamente. Les invitó a sentarse y les ofreció jugo de manzanas frescas.

Los Reyes le invitaron a sentarse y él les preguntó el motivo de su inesperado viaje. El Rey le contó la tragedia ocurrida con la Princesa mientras una lágrima rodaba por la mejilla de la Reina.

El joven se sintió tan conmovido que solicitó permiso al los Reyes para tratar de ayudar a la Princesa. Ellos aceptaron, aunque no estaban convencidos que podía funcionar dicha propuesta. Montaron en el carruaje y regresaron al castillo. Los padres subieron hasta la habitación de la Princesa, pero ella no quiso salir. Invitaron al joven a subir para presentarle a la Princesa.

Los reyes abrieron la puerta de la habitación y allí estaba ella, frente a su ventana, descañada, pálida y triste. Sus padres le presentaron al joven y ella extendió su mano para saludar y al ver que faltaban ambas manos se sorprendió mucho y sintió pena al ver la situación del apuesto joven.

– ¡Lo siento amigo! No quise ser tan expresiva, lamento lo que te ha sucedido.

El joven le mostró una espléndida sonrisa y acercó su antebrazo para saludar a la Princesa.

– ¡Si quieres tocar puedes hacerlo! Princesa, eso no me duele, pues nací así y no me limita para nada, no debes sentir lástima. No tengo manos pero nada me ha faltado, aprendí a vestirme, a cocinar, a lavar, atiando mi posada y hasta puedo tocar las puertas de mis vecinos!

La Princesa dejó escapar una risita ante aquella conversación y el joven le dijo que lo que no pudo aprender fue a escribir, pero aprendió a leer, matemáticas y a contar historias. La Princesa le dijo al joven que ella siempre se acostaba e imaginaba historias, que con ellas improvisaba



*“El optimismo es la fe que guía al logro. Nada puede ser logrado sin esperanza y confianza.”
Helen Keller*



sus canciones, pero ahora no podía cantar, apenas podía hablar bajito.

– Princesa, no te sientas mal. Si ya no puedes cantar, entonces escribe tus canciones y las transformas en cuentos e historias fantásticas.

– Me parece una buena idea... ¿Pero por dónde comienzo?

– ¿Qué tal si comienzas por contar tu historia?

Y he aquí mi historia... claro no soy una Princesa de la realeza, pero me siento tan privilegiada como tal, Dios me ha dado muchísimas cosas, aunque ya no puedo cantar, ni ejercer adecuadamente mi Profesión de Docente, me dedico a cuidar a mis hijas y familia y a escribir cuentos infantiles para entretener a los niños y niñas, quienes conservan lo más puro que puede tener un ser humano: la ingenuidad y el amor.

Fin

